

IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI

Oleh

Dinar Dzakiyah

2256041036

Mandiri B



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2023

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuasaan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Jadi budaya organisasi tumbuh melalui proses evaluasi dari gagasan dan diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi atau dalam kata lain bisa disebut sebagai budaya dari sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang kuat, akan mendorong kinerja dari perusahaan dalam mewujudkan tujuan-tujuan dari perusahaan.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Sebuah sistem makna (persepsi) Bersama dengan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dengan demikian, para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT. SPB perusahaan yang ditelitinya memiliki enam dari tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap perincian, orientasi pada sumber daya manusia, orientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas. Kemudian ditemukan lagi peneliti yang meneliti tentang budaya organisasi dari hasil penelitian menunjukkan PT. Radio Bintang Media Swara perusahaan yang ditelitinya memiliki enam karakteristik budaya organisasi diantaranya adalah budaya kreatif dan inovatif, budaya kebersamaan dan kekeluargaan, kerja sama dan tim, orientasi target, bekerja berdasarkan standar dan komunikasi yang baik. Selain itu, dilanjutkan dengan peneliti yang meneliti tentang budaya organisasi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan pencapaian kinerja dan bekerja dengan walaupun tidak semua karyawan melakukan penerapan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, masih 60% karyawan yang sudah melakukan penerapannya dan 40% karyawan masih belum disiplin menerapkan budaya organisasi didalam perusahaan terutama pada indikator *member identity*. Adapun peneliti yang meneliti tentang budaya organisasi dari hasil penelitian

menunjukkan bahwa di PT. Batik Danar Hadi Surakarta memiliki delapan karakteristik budaya organisasi diantaranya adalah sifatnya kreatif dan inovatif, adanya sifat agresivitas, adanya sifat ketelitian, adanya nilai keahlian, terdapat sifat orientasi pada hasil, terdapat sifat perhatian kemanusiaan, adanya sifat Kerjasama tim dan adanya nilai keharmonisan kerja.

Budaya organisasi bisa digambarkan sebagai cerminan dari perusahaan yang menjadi perbedaan dari organisasi yang satu dan yang lainnya dilihat dari karakteristik yang dimiliki perusahaan tersebut. Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

PT. Keong Nusantara Abadi atau yang lebih yang dikenal dengan Wong Coco adalah sebuah industri manufaktur yang merupakan pabrik pengolahan escargot (siput daging) pertama kali didirikan di Natar, Lampung Selatan yang didapat dari para petani yang ada di Lampung sendiri dan mendapatkan penghargaan sebagai pengeksport Bekicot. Pada perkembangannya, PT. Keong Nusantara Abadi memproduksi Nata de Coco, Aloe Vera, Palm Buah, Jelly, Ice Bon-Bon, Grass Jelly, Sirsak Jus, Ice Coffee, bayi jagung, jagung manis, selain escargot yang internasional. PT. Keong Nusantara Abadi membanggakan karena menjadi produsen terkemuka minuman kaleng nata de coco yang mirip dengan minuman ringan. Saat ini, Wong Coco nata de coco adalah pemimpin pasar nata de coco di Indonesia.

Budaya organisasi yang dimiliki setiap perusahaan pasti berbeda-beda sesuai dengan faktor eksternal dan faktor internal perusahaan. Kemudian sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

“Culture” a patten of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaption and integration-that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new member as the correct way to perceivr; think and feel in relation to those problems. Budaya ada suatu pola asumsi dasar yang ditemukan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat ia belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai anggota cara yang benar untuk melihat, berpikir dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut.

Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika dengan lingkungan eksternal. Budaya yang kuat akan berpengaruh yang besar terhadap perilaku-perilaku anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim dalam organisasi dan pengendalian dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apa sajakah karakteristik budaya organisasi di PT. Keong Nusantara Abadi?
2. Apakah dari budaya organisasi yang diterapkan efektif dan efisien?
3. Sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi di PT. Keong Nusantara Abadi

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktis dan secara teoritis yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan penelitian selanjutnya dalam mengembangkan Ilmu Administrasi Publik terutama dalam budaya organisasi.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Keong Nusantara Abadi dalam mengoptimalkan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- Robbins, S. P., Coulter, M. A. R. Y., & De Cenzo, D. A. (2002). Organizational structure and design. Management. New York: PrenticeHall.
- Livia, L. (2017). Penerapan Karakteristik dan Tipe Budaya Organisasi (Kasus pada PT Spb). Agora, 5(1).
- Darmawan, M. A. (2018). Karakteristik dan Penerapan Budaya Organisasi di PT. Radio Bintang Media Swara (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Yolanda, A., & Sundari, S. (2015). Analisis Budaya Organisasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 4(1), 34-41.
- Hakim, L. (2016). Karakteristik budaya organisasi kuat sebagai upaya meningkatkan kinerja industri di batik danar hadi Surakarta. Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi), 19(2), 196-205.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.