**BUDAYA ORGANISASI**

Disusun sebagai Pemenuhan tugas

Mata Kuliah Manajemen Strategis Sektor Publik

Dosen: Intan Fitri,S.A.N., M.A., Ph.d.



**DI SUSUN OLEH :**

**WIKE HANA PRABAWATI**

**2156041009**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**2023**

1. **PENDAHULUAN**

Manusia dipengaruhi oleh kebudayaan setempat, tempatnya bertempat tinggal. Misalnya, seseorang yang dibesarkan dalam lingkungan keluarga kelas menengah akan di didik nilai-nilai,kepercayaan,dan perilaku-perilaku yang diharapkan, yang umum terjadi pada keluarga dalam kelas tersebut. Kebudayaan merupakan cermin cara berpikir dan cara bekerja manusia.

Demikian juga yang terjadi dalam sejarah pertumbuhan suatu organisasi. Ide yang menganggap organisasi-organisasi itu sebagai satuan-satuan budaya, yang di dalamnya terdapat sebuah sistem yang dapat diartikan sama oleh setiap anggota organisasi, adalah suatu feneomena yang masih relatif baru. Budaya organisasi dapat membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

1. **BUDAYA ORGANISASI**
2. **Pengertian budaya organisasi**

Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, mendefinisikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.

Linda Smircich menyatakan bahwa ada dua pendapat berkaitan dengan budaya organisasi. pendapat pertama berpandangan bahwa “organization is a culture”, sehingga lebih menitikberatkan pada pentingnya penjelasan deskriptif atas sebuah organisasi. Sedangkan pendapat yang kedua menganggap bahwa “organization has a culture”, dengan begitu kubu ini lebih menekankan pada factor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasinya terhadap organisasi tersebut. Menurut sobirin, pendapat kedua ini lebih tepat diterapkan dalam kepentingan organisasi karena menitikberatkan pada pentingnya budaya sebagai variabel yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai yang dikembangkan oleh suatu organisasi (Mujiasih, & Ratnaningsih, 2012), yang memandu perilaku anggotanya sendiri. Sedangkan menurut Samsudi (2013) Munandari, budaya organisasi adalah cara berpikir, merasakan dan bereaksi berdasarkan pola tertentu yang ada di dalam organisasi atau bagian dari organisasi. Robbins Koesmonos (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem kesamaan makna dari setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Lathans Alisandas (2018) kemudian berpendapat bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi.

1. **Dasar Budaya Organisasi**

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi, keduanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi etika berperilaku. Nilai oleh kreitner 2015 disebutkan memiliki 5 komponen kunci, yaitu: (a) nilai adalah konsep kepercayaan, (b) mengenai perilaku yang dikehendaki, (c) keadaan yang amat penting, dan (d) pedoman penyeleksi atau pengevaluasi kejadian dan perilaku urut dari yang relatif penting. Nilai pendukung menunjukkan nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh organisasi. Umumnya dibentuk oleh pendiri perusahaan baru atau kecil oleh tim top manajemen dalam sebuah perusahaan yang lebih besar. Nilai-nilai yang di perantarakam merupakan nilai dan norma sebenarnya ditunjukkan atau dimasukkan ke dalam perilaku karyawan. Nilai pendukung dan nilai yang di perantarakan bersifat penting karena dapat mempengaruhi sikap karyawan dan budaya organisasi.

1. **Pembentukan Budaya Organisasi**

Membentuk budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Di dalam perjalanannya sebuah organisasi mengalami pasang surut, dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa direkayasa dan dibentuk. Jika budaya dikecilkan cakupannya ketingkat organisasi atau bahkan kekelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya, direkayasa, diatur dan diubah.

Budaya Organisasi dapat dibentuk melalui beberapa cara. Cara tersebut biasanya melalui beberapa tahap yaitu:

1. seseorang (pendiri) mempunyai sejumlah ide atau gagasan tetntang suatu pembentukan organisasi baru,
2. pendiri membawa satu atau lebih orang-orang kunci yang merupakan para pemikir dan membentuk sebuah kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri,
3. kelompok tersebut memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan sebuah organisasi. Menentukan jenis dan tempat usaha, dan lain-lain mengenai suatu hal yang relevan, dan
4. langkah terakhir yaitu orangorang lain dibawa masuk kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti dan pada akhirnya memulai sebuah pembentukan sejarah bersama.
5. **Elemen Budaya Organisasi**

* Elemen Idealistik

Elemen ini umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-niali individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahanya.

* Elemen Behavioral

Elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentukbentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

1. **Teori – Teori Budaya Organisasi**
2. anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama akan suatu realitas organisasi, yang berakibat akan suatu pemahaman yang lebih baik terhadap nilai-nilai sebuah organisasi. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki organisasi. Nilai merupakan standard dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya,
3. penggunaan dan interpretasi simbol yang sangat penting dalam budaya organisasi, disaat seseorang memahami simbol tersebut, maka seseorang akan mampu bertindak menurut budaya dari organisasinya, dan
4. budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga bervariasi. Dimana setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan setiap individu dalam organisasi tersebut memiliki penafsiran budaya dengan berbeda. Biasanya, perbedaan budaya dalam organisasi justru menjadi kekuatan dari organisasi sejenis lainnya.
5. **Karekteristik atau Ciri – Ciri Budaya Organisasi**

Ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

1. inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko,
2. perhatian terhadap detail, sejauhmana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail,
3. orientasi hasil, sejauhmana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut,
4. orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu,
5. orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu, (f) keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan, dan
6. kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik. 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.
7. **Jenis Budaya Organisasi**

* *Charismatic vs Selfsufficient Cultures* : Budaya organisasi karismatik terlalu menekankan individualisme, terutama di tingkat atas. Manajer memiliki kebutuhan yang lebih besar akan perhatian dan pengakuan dari luar perusahaan. Manajer mengeksploitasi orang lain dan kekuasaan terkonsentrasi di atas. Pemimpin puncak menjaga kontrol ketat sambil menjadi pusat perhatian. Bawahan yang tertarik untuk bekerja di organisasi semacam itu mendambakan kredibilitas, ingin dilatih, dan mengabaikan kelemahan pemimpinnya. Bawahan memiliki keyakinan yang besar bahwa mereka yang memimpin organisasi tidak akan melakukan kesalahan.
* *Paranoid vs budaya kepercayaan* : Dalam budaya paranoid, ada kekhawatiran dan ketidakpercayaan yang kuat. Dalam budaya kepercayaan, tidak ada ketakutan yang tidak realistis.
* *Avoidant vs Achievement Culture* : iri khas organisasi dengan budaya penghindaran adalah bahwa koalisi dominan berusaha menghindari perubahan. Mereka pasif dan tanpa tujuan. Perubahan ditentang karena mengancam nilai-nilai organisasi dan struktur kekuasaan yang ada. Dalam budaya kinerja tinggi, anggota manajemen puncak menekankan analisis logis dan proses rasional. Kami menyadari pentingnya perubahan dan dapat melakukan perbedaan dengan perubahan ke arah yang lebih baik.
* *Budaya yang dipolitisasi dan terfokus* : alam budaya organisasi yang terpolitisasi, tidak ada arah yang jelas. Kepemimpinan puncak tidak tetap. Kurangnya kepemimpinan yang kuat menyebabkan manajer tingkat bawah mencoba mempengaruhi arah perusahaan. Dengan tidak adanya kepemimpinan, individu dan koalisi sering bersaing untuk mendapatkan kekuasaan. Dalam budaya terpusat, anggota memiliki pandangan yang sama tentang arah organisasi. Itu mengalir dari perubahan yang dibutuhkan dan memberikan ikatan antusiasme dengan anggota. Itulah tujuannya.
* *Birokrasi dan budaya kreatif :* Budaya birokrasi adalah hasil dari kepribadian kompulsif. Orang kompulsif memiliki keinginan kuat untuk mengendalikan lingkungannya. Mereka bekerja dengan sangat presisi dan sangat spesifik, tetapi sering berfokus pada detail yang sepele. Dalam budaya birokrasi, penampilan lebih penting daripada fungsi. Manajer lebih tertarik pada aturan kolaborasi daripada tujuan aturan.

1. **KESIMPULAN**

Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai atau anggota suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan sumber daya manusia untuk menghadapi masalah eksternal dan mengintegrasikannya ke dalam lembaga bisnis atau pemerintah, organisasi pendidikan dan sosial nilai-nilai yang memandu usaha kita. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan lembaga yang memiliki misi kemajuan bersama. Dari hal tersebut dipandang sangat perlu untuk menciptakan, memperkenalkan dan mengembangkan budaya organisasi dalam suatu perusahaan guna membangun perusahaan yang sejalan dengan misi dan visi yang ingin dicapai. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi. Ketika seseorang memahami simbol, seseorang dapat bertindak sesuai dengan budaya organisasi. Orientasi orang merupakan salah satu ciri utama budaya organisasi dan keputusan manajemen didasarkan pada pertimbangan tersebut karena memperhitungkan dampak kinerja terhadap orangorang di dalam organisasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Achmad Sobirin. 2007. Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.

Ari, Soeti Yaniet al. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada KOPEGA PLN Sektor Priok Jakarta. 3(2): 21-32.

Ismail, I. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah KabupatenKabupaten di Madura. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 12*(1), 18-36

**Jurnal**

Hendra Wahyuddin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. *1*(2), page: 51 – 56

Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII (1) 2022: 143-154, Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi, Ishiqa Ramadhany Putri, Ningrum Fauziah Yusuf