

BUDAYA ORGANISASI

Kroeber dan **Kluchon** tahun 1952 menemukan **164** definisi Budaya yang terkait dengan **BO**.

Taliziduhu Ndraha dalam bukunya Budaya Organisasi dari beberapa pendapat :

Edward Burnett

Culture or civilization, take in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society.

Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Vijay Sathe :

Culture is the set of important assumption (opten unstated) that members of a community share in common.

Budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat.

Edgar H. Schein.

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya Organisasi merupakan bagian dari **MSDM** dan **Teori Organisasi**. MSDM BO dilihat **diri aspek perilaku**, sedangkan **Teori organisasi** dilihat dari aspek sekelompok individu yang berkerjasama untk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

Dalam perkembangannya, **pertama kali** BO dikenal di Amerika dan Eropa pada era 1970-an.

Salah satu tokohnya : **Edward H. Shein** seorang Profesor Manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan juga seorang Ketua kelompok Studi Organisasi 1972-1981, serta Konsultan BO pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya : *Organizational Culture and Leadership*.

Di Indonesia BO mulai dikenal pada tahun 80 - 90-an, sangat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan Budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru.

Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum berbagai pendidikan formal dan infomal. Salah satu pakar yang cukup gigih mengembangkan BO adalah **Prof Dr. Taliziduhu Ndraha,** seorang pakar Ilmu Pemerintahan.

BUDAYA ORGANISASI.

Peter F. Drucker BO adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Phithi Sithi Amnuai

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

Edgar H. Schein

Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama, dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain.

Daniel R. Denison

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi system dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan perinsip-perinsip tersebut.

Robbins, BO dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah. Lebih lanjut **Robbins** (2001) menyatakan bahwa sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

Menurut **Robbins 7 karakteristik budaya organisasi.**

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi pada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi pada tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, Budaya organisasi : adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan dipelajari , diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, serta dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Proses Pembentukan Budaya Organisasi.

Pengertian budaya organisasi dalam buku “**Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi**” Menurut Dr. Djokosantoso Moeljono tersebut bahwa pembentukan **budaya organisasi** melalui tahap-tahap berikut:

- 1. Penyusunan nilai-nilai.** Nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi disurvei, ditampung dan disaring sehingga diperoleh nilai-nilai utama yang berlaku dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai utama yang telah diperoleh merupakan titik tolak dalam mengembangkan budaya kerja organisasi.
- 2. Internalisasi nilai-nilai,** Nilai-nilai organisasi yang ada diinternalisasikan pada seluruh anggota organisasi dengan cara sosialisasi atau simulasi.
- 3. Pembentukan *change agent*** Untuk mengefektifkan transformasi budaya organisasi perlu dibentuk *change agents*, yang bertugas untuk menularkan nilai-nilai (budaya organisasi) dengan model *pembiakan-sel*.
- 4. Menyusun sistem.** Membuat sistem dan prosedur untuk menjaga dan memelihara kesinambungan dan kemajuan perusahaan, dengan selalu mengacu pada referensi budaya organisasi

Fungsi Budaya Organisasi

1. Peran pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan sistem social.
5. Mekanisme pembuat makna dan kendali untuk memadukan dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

John P. Kotter dan James L. Heskett (1998)

memaparkan pula tentang tiga konsep **budaya organisasi** yaitu :

1. **budaya yang kuat; Organisasi** yang memiliki **budaya** yang kuat ditandai dengan adanya kecenderungan hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan usaha **organisasi**.
2. **budaya yang secara strategis cocok, Budaya** yang strategis cocok secara eksplisit menyatakan bahwa arah **budaya** harus menyelaraskan dan memotivasi anggota, jika ingin meningkatkan kinerja **organisasi**. Konsep utama yang digunakan di sini adalah “kecocokan”. Jadi, sebuah **budaya** dianggap baik apabila cocok dengan konteksnya. Adapun yang dimaksud dengan konteks bisa berupa kondisi obyektif dari organisasinya atau strategi usahanya.

3. **budaya adaptif.** **Budaya** yang adaptif berangkat dari logika bahwa hanya **budaya** yang dapat membantu **organisasi** mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, akan diasosiasikan dengan kinerja yang superior sepanjang waktu.

Ralph Klimann menggambarkan **budaya adaptif** ini merupakan sebuah **budaya** dengan pendekatan yang bersifat siap menanggung resiko, percaya, dan proaktif terhadap kehidupan individu. Para anggota secara aktif mendukung usaha satu sama lain untuk mengidentifikasi semua masalah dan mengimplementasikan pemecahan yang dapat berfungsi. Ada suatu rasa percaya (*confidence*) yang dimiliki bersama.

MERUMUSKAN BUDAYA

1. Bagaimana budaya saat ini
2. Bagaimana budaya mendatang
3. Bagaimana anggota diorganisasikan saat ini
4. Bagaimana anggota diorganisasikan mendatang
5. Bagaimana lingkungan eksternal saat ini
6. Bagaimana lingkungan eksternal mendatang

BUDAYA ORGANISASI disebut juga BUDAYA PERUSAHAAN :

Budaya perusahaan sering juga disebut **budaya kerja**, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (performance) Sumber Daya Manusia (SDM); makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Budaya perusahaan (corporate culture) memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Suatu perusahaan yang mempunyai budaya perusahaan yang kuat bahkan dapat terlihat atau teramati oleh peninjau dari luar perusahaan, yang mengamati. Pengamat tersebut akan merasakan suasana yang khas dan lain dari pada yang lain, di dalam perusahaan tersebut, bila dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

PENGERTIAN BUDAYA PERUSAHAAN

Walaupun sulit didefinisikan secara tegas, untuk dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan budaya perusahaan ada beberapa batasan atau pernyataan yang dapat membantu penyamaan persepsi, atau setidaknya pemahaman mengenai budaya perusahaan.

Dapat juga dikatakan, **Budaya Perusahaan** adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi/perusahaan termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pemicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Jadi pada dasarnya **Corporate Culture** atau **Budaya Perusahaan** mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari Sumber Daya Manusia (SDM)-nya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Beberapa pengertian umum mengenai budaya perusahaan (Schein,E.H.)

1. (Keteraturan-keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi.)
2. (Norma-norma yang berkembang dalam kelompok kerja.)
3. (Nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh suatu organisasi.)
4. (Filosofi yang mengarahkan kebijaksanaan organisasi.)
5. (Aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota di dalam organisasi.)
6. (Perasaan atau iklim dalam suatu organisasi.)

HAKEKAT BUDAYA PERUSAHAAN

1. Budaya suatu perusahaan mengalami evolusi (siklus hidup organisasi)
2. Aktor utama yang berperan : Founders(pendiri) / leaders (pemimpin).
 - Learning organization (pengetahuan organisasi) Learning process in organization
 - **Tujuan :**
Membangkitkan antusiasme (keinginan) seluruh karyawan untuk belajar.
 - **Dimensi yang dipelajari - pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan perilaku** yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.
 - **Sifat :** Everlasting !(kekal/abadi/tetap)

TERBENTUKNYA BUDAYA PERUSAHAAN

Budaya perusahaan yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa unsur, yaitu :

1. **Lingkungan usaha**; lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. **Nilai-nilai (values)**; merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
3. **Panutan/keteladanan**; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. **Upacara-upacara (rites and ritual)**; acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
5. **Network**; jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.