

Tugas Uas : Semester pendek

Mata Kuliah : Budaya Organisasi



Oleh :

Benny agustian

141910022

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2020

RESUME ORGANIZATIONAL CULTURE

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah salah satu dasar dari asumsi untuk mempelajari dan memecahkan suatu masalah yang ada didalam sebuah kelompok baik itu masalah internal maupun eksternal yang sudah cukup baik dijadikan bahan pertimbangan dan untuk diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai jalan yang terbaik untuk berpikir dan merasakan didalam suatu hubungan permasalahan tersebut.

Organisasi Menurut dimock Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat mengenai kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jadi budaya organisasi adalah adi budaya organisasi itu adalah suatu budaya yang dianut oleh suatu organisasi dan itu menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraihny di masa lalu. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi: para pendirinya.

Budaya dijelaskan sebagai berikut :

- Simbol, bahasa, ideology, adat, mitos
- Script organisasi berasal dari skrip pribadi pendiri organisasi atau pemimpin yang dominan Gibson et al, 2012 Mendefinisikan Budaya organisasi sebagai. Sesuatu yang dirasakan oleh karyawan dan sebuah persepsi yang menimbulkan sebuah pola kepercayaan, nilai, dan ekspektasi. Edgar Schein

mendefinisikan budaya organisasi sebagai. Sebuah pola asumsi-asumsi dasar yang bersifat valid dan bekerja di dalam organisasi. Serangkaian asumsi dasar dapat dipelajari oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi mampu bertindak sebagai pemberi solusi atas masalah organisasi, berperan selaku adaptor terhadap factor-faktor yang berkembang di luar organisasi, serta dalam melakukan intergrasi internalnya dari para anggotanya.

Menurut Sonhadji dalam (Soetopo: 2010) **Budaya organisasi** adalah proses sosialisasi anggota organisasi untuk mengembangkan persepsi, nilai dan keyakinan terhadap organisasi. Budaya organisasi mengacu kepada norma, perilaku, asumsi, dan keyakinan dari suatu organisasi. William Ouchi dalam e-book (Sun'an, 2013: 2) mengartikan budaya organisasi sebagai simbol simbol, upacara - upacara, dan mitos-mitos yang mengkomunikasikan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan dasar dari organisasi.

Fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 2 yaitu fungsi eksternal dan internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan di luar organisasi oleh karena itu organisasi akan selalu ada penyesuaian semakin kuat budaya organisasi makin tidak mudah terpengaruh oleh budaya yang berkembang di lingkungan. Fungsi internal yaitu berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada di organisasi termasuk sumber daya manusia. Kekentalan fungsi integrasi semakin kuat jika di dalam organisasi berkembang norma, tradisi, peraturan dll, yang terus-menerus dipupuk oleh anggota organisasi.

B.Karakteristik Budaya organisasi

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci/detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan/precision, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana pihak manajemen lebih focus pada hasil daripada focus pada teknik atau proses yang digunakan mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi.
- 5) Orientasi team. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada team daripada individu-individu.
- 6) Keagresifan/aggressiveness. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dari pada santai.
- 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan.

C. Peran Budaya Organisasi

Dibawah ini adalah peran Budaya Organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi dan mereka yang berhubungan dengan organisasi yaitu :

1. Identitas Organisasi

Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi..

2. Menyatukan Organisasi

Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi

menjadi anggota organisasi, para calon organisasi mempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda.

3. Reduksi Konflik

Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai segmen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi social anggota organisasi yang mempunyai latar belang yang berbeda.

4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok.

Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya.

5. Reduksi ketidakpastian

Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian

6. Menciptakan konsistensi

Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berprilaku dan merespon lingkungan organisasi.

7. Motivasi

Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat atau invisible force dibelakang factor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi

8. Kinerja Organisasi

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja yang tinggi.

9. Keselamatan kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Richard L. Gardner (1999) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa factor-faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan

10. Sumber keunggulan kompetitif

Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja yang konsistensi, efektivitas dan

efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

D. Penelitian-penelitian tentang Budaya Organisasi

1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi

Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

2. Penelitian Chatman Jennifer dan Bersade, pada tahun 1997 yang berjudul:

Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance mengambil sampel 102 perusahaan jasa di Amerika. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara budaya korporat dengan kinerja perusahaan. Hasil temuan berkaitan dengan budaya organisasi kuat ini adalah: (1) Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para karyawan; (2) Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan control yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

3. Penelitian Kirk L. Rogga dari Michigan State University, pada July, 2001 yang

berjudul Human resource practices, organizational climate and employee satisfaction, berpijak pada hasil pengamatannya terhadap 385 perusahaan dealer mobil di Amerika Serikat. Dalam penelitiannya, Kirk memperlakukan human resource sebagai variabel independen, sementara iklim organisasi (organizational climate) sebagai variabel antara dan kepuasan kerja karyawan (employee satisfaction) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian Kirk L. Rogga menyimpulkan: (1) human resource mempunyai pengaruh 69% terhadap budaya organisasi; (2) budaya organisasi mempunyai dampak sebesar 90% terhadap kepuasan kerja karyawan.

E.Unsur-Unsur Budaya Organisasi

1. Asumsi dasar
2. Seperangkat nilai dan Keyakinan yang dianut
3. Pemimpin
4. Pedoman mengatasi masalah
5. Berbagai nilai
6. Pewarisan
7. Acuan perilaku
8. Citra dan Brand yang khas
9. Adaptasi

F.Budaya organisasi memiliki peranan penting

- 1) Budaya perusahaan bisa membantu mengembangkan jati diri setiap karyawan nan bekerja di perusahaan tersebut.
- 2) Budaya organisasi bisa dipakai buat mengaitkan pribadi karyawan dengan organisasi perusahaan.
- 3) Membuat stabilitas organisasi perusahaan menjadi suatu sistem sosial.

4) Dapat menyajikan panduan konduite karyawan sebagai hasil dari kebiasaan konduite karyawan nan sebelumnya sudah dibentuk.

Dalam membentuk, mengembangkan, memperkuat, atau bahkan mengubah sebuah organisasi, diperlukan sebuah praktek buat menyatukan nilai budaya karyawan dengan nilai budaya organisasi tersebut.

Prakteknya ialah dengan melakukan induksi atau sosialisasi, yaitu melalui transformasi budaya organisasi. Yang dimaksud dengan pengenalan organisasi ialah serangkaian aktivitas nan secara substantif berdampak kepada penyesuaian aktivitas individual dan keberhasilan organisasi. Misalnya, komitmen, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Langkah-langkah pengenalan tersebut nan bisa membantu dan mempertahankan budaya organisasi ialah dengan cara menyeleksi calon karyawan, menempatkan karyawan, mendalami bidang pekerjaan, menilai kinerja karyawan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan, serta menanamkan kesetiaan pada nilai-nilai luhur.

Selain itu, memperluas cerita dan warta tentang karyawan, serta mengakui kinerja karyawan dengan cara mempromosikan karyawannya. Hal tersebut bisa memperkuat budaya organisasi dan memastikan bahwa karyawan nan bekerja di perusahaan tersebut bekerja sinkron dengan budaya organisasi nan berlaku, sehingga karyawan tersebut diberikan imbalan sinkron dengan dukungan nan dilakukan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan.

