

Analisis Budaya Organisasi di PT.ISA

Ahmad Sanusi

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, sanusiaahmad274@gmail.com

Abstrak

Tujuan_(1) untuk mengetahui kondisis budaya organisasi berdasarkan hasil wawancara dan observasi.(2) untuk mengetahui metode Budaya Organisasi yang dilakukan di PT. ISA

Desain/metode_ Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptip. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview/wawancara dan observasi kepada salah satu karyawan dan Manajer.

Temuan_ Dilihat dari kondisi secara menyeluruh, dimana organisasi selalu membudidayakan 5R. Adapun metode yang dilakukan oleh organisasi PT.ISA diterapkan dengan kuat.

Implikasi_ menjaga budaya agar tetap berjalan untuk kemajuan Perusahaan baik kedisiplinan atau pun motipasi, agar budaya organisasinya semakin kental.

Originalitas_ materi yang di angkat dalam penelitian ini itu hasil dari buku dan jurnal dan penelitian dilakukan langsung oleh peneliti secara individu.

Tipe penelitian_ study Empiris

Kata Kunci : Budaya Orgnisasi, fungsi budaya, Karakteristik Budaya

I. Pendahuluan

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan.

Dinamika lingkungan yang selalu berubah menuntut perusahaan untuk memperoleh SDM yang berkualitas. Pemeliharaan budaya organisasi seperti halnya diperusahaan Pt.ISA yang menjalankan budaya organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan rasa memiliki antara satu sama lain guna untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Salah perusahaan yang sukses yaitu PT. ISA yang sudah berdiri pada thn 2006, perusahaan ini bergerak dalam bidang Textil industry. dimana dalam proses pengolahannya yaitu dari bahan mentah berupa benang baik yang belum diberi warna maupun yang berwarna diolah mejadi selembaran kain yang belum siap pakai. Setelah itu kain yang belum siap pakai tersebut diolah lagi mejadi kain yang benar benar sudah layak pakai.

Adapun kain yang dihasilkan oleh PT. ISA yaitu kain yang berwarna polos ada juga kain yang bermotif seperti buga, pohon, batik dan lain lain. Tentunya kualitasnya pun ada yang kualitas Lokal dan kualitas Export sehingga untuk pengirimannya tentu bukan hanya di Indonesia saja tetapi sudah sampai ke Mancanegara.

PT. ISA merupakan perusahaan yang sedang berkembang terbukti dengan semakin besarnya perusahaan yang tentu semakin banyak pula karyawan tetap maupun kontrak yang bekerja yang kini mencapai 1300 pegawai. Tetapi kini Khususnya karyawan tetap mulai

berkurang dikarenakan kurang nyaman dalam bekerja dengan segala perlakuan fasilitas yang diperoleh dari pihak perusahaan.

Oleh karena itu dalam makalah ini penulis bertujuan (1) untuk mengetahui kondisi budaya organisasi berdasarkan hasil wawancara dan observasi. (2) untuk mengetahui metode Budaya Organisasi yang dilakukan di PT. ISA

II. Kajian Teori

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat (Soedjono, 2005).

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya (Koesmono, 2005).

Menurut Robins (2009)

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi, diantaranya :

- 1) budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- 3) budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- 4) budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
- 5) budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan.

Memperhatikan fungsi-fungsi tersebut, kita ambil kesimpulan bahwa budaya memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai contoh fungsi budaya yang mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Keadaan ini jelas sangat menguntungkan organisasi, dimana dari sudut pandang karyawan, budaya menjadi bermanfaat karena mengurangi keambiguan. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting dalam dasawarsa 1990-an. Dengan telah dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya team-learn, dikurangnya formalisasi, dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi. Makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

Sejalan dengan pendapat di atas Abdullah dan Arisanti Herlin (2010) mengatakan bahwa ikatan budaya tercipta oleh masyarakat baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Edgar H. Schein (Mangkunegara, 2008) mengatakan *organization's culture is a pattern of basic assumptions invented, discovered or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems*. Berdasarkan pendapat di atas dapat

disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi menurut McShane dan Von Glinow (Widodo, 2011) adalah *organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities*. McShane dan Von Glinow juga mengatakan, bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting yaitu sebagai sistem pengawasan, perekat hubungan sosial, dan saling memahami. Robbins (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

Manusia adalah makhluk yang berbudaya. Budaya lahir dan dikembangkan oleh manusia, melalui akal dan pikiran, kebiasaan dan tradisi. Setiap manusia memiliki kebudayaan tersendiri, bahkan budaya diklaim sebagai hak paten manusia. Kebudayaan merupakan hasil belajar yang sangat bergantung pada pengembangan kemampuan manusia yang unik yang memanfaatkan simbol, tanda-tanda, atau isyarat yang tidak ada paksaan atau hubungan alamiah dengan hal-hal yang mereka pertahankan. Dengan demikian, setiap manusia baik individu atau kelompok dapat mengembangkan kebudayaan sesuai dengan cipta, rasa, dan karsa masing-masing.

Menurut Gibson et al (2005), budaya organisasi perusahaan mempunyai lima karakteristik.

1. Mempelajari, yaitu kultur diperlukan dan diwujudkan dalam belajar, observasi dari pengalaman.
2. Saling berbagi, yaitu individu dalam kelompok, keluarga saling berbagi kultur dari pengalaman.
3. Transgenerasi, merupakan kumulatif dan melampaui satu generasi ke generasi Berikutnya.
4. Persepsi pengaruh, yaitu membentuk perilaku dan struktur bagaimana seseorang menilai.
5. Adaptasi, yaitu kultur didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi.

III. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri yaitu di PT.ISA yang beralamatkan di Jl. Raya laswi no.22 Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung.

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan penelitian jenis kualitatif dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan study empiris Data yang akan diperoleh yaitu dengan cara pengamatan langsung dan wawancara ke beberapa pihak terkait yakni karyawan tetap yang bekerja di bagian khususnya produksi dengan demikian data menjadi lebih jelas dan akurat.

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian dengan deskriptif dimana yang akan disajikan dalam makalah ini yakni pemaparan tentang pembahasan teori yg diperoleh dari buku maupun jurnal juga pembahasan bagaimana praktik lapangannya diperusahaan tersebut jika dibandingkan dengan teori .

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan PT.ISA dengan melakukan pengamatan langsung dengan mewawancarai beberapa staf HRD di perusahaan tersebut budaya organisasi SDM yang harus di perhatikan sungguh-sungguh dari Manager jika budaya

organisasi karyawan kurang diperhatikan semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun absensi dan trun-over meningkat disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan benar sering terbengkalai supaya karyawan bersemangat bekerja berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian manajer, tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak pernah diperhatikan.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan ke beberapa staf HRD yaitu tentang budaya organisasi :

1. Penulis : Mengapa Budaya organisasi harus dilakukan.
staf dari HRD : budaya organisasi di PT.ISA adalah budaya yang berjalan sejak awal tahun pertama sejak perusahaan ini berdiri tahun 2006 sudah diterapkan budaya yang harus dijalankan setiap karyawan
2. Penulis : Mengapa Budaya organisasi harus dilakukan
kepala bagian HRD : budaya organisasi adalah ciri ketaatan bagi seluruh karyawan dan seluruh departemen untuk menjalankan budaya dari mulai ke disiplin, kinerja, produktipitas
3. Penulis : Mengapa Budaya organisasi harus dilakukan.
Staf HRD : budaya organisasi di perusahaan PT.ISA sangatlah baik dan menjadi seritauladani untuk setiap karyawan baik tetap maupun kontrak karna dimana para karyawan menjadi lebih disiplin dan lebih rapih dalam melakukan pekerjaanya karna ada proses SOP yang harus dijalankan
4. Penulis : Mengapa Budaya organisasi harus dilakukan.
Manajer : Menyatakan bahwa Budaya organisasi sangat penting dalam setiap perusahaan dimanapun karna budaya merupakan suatu moral atau tingkah laku dari setiap individu, karna setiap orang pasti membawa karakteristik masing masing dan ketika berada di perusahaan harus menjalankan atau menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan PT. ISA tentunya.

Adapun hasil pengamatan yang telah dilakukan di perusahaan sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya awal sebelum bekerja.

Menurut pengamatan yang diperoleh awal sebelum bekerja ada upacara apel pagi yang berisi dalam apel upacara tersebut adalah.

- a. pembukaan apel pagi
- b. pembacaan doa
- c. menyanyikan yel-yel PT.ISA
- d. pelaksanaan senam SKJ
- e. pidato
- f. sharing motivasi

2. Adapun metode yang harus diterapkan adalah 5R dan yang berarti metode tentang bagaimana cara menata lingkungan kerja, 5R adalah :

- a. Ringkas : memisahkan barang yang dipakai dan yang tidak dipakai
- b. Rapi : Merapihkan barang yang sudah di ringkas
- c. Resik : membersihkan barang yang sudah di rapihkan
- d. Rawat : Rawatlah peralatan dan kelengkapan kerja yang kita gunakan Saat bekerja Dengan teratur.
- e. Rajin : Rajin dalam melakukan 5R dan rajin dalam suatu pekerjaan

Adapun metode yang harus diterapkan adalah Sevenwaste / 7 pemborosan yang berarti 7 pemborosan yang tidak boleh dilakukan adalah :

- a. Waste of the production, (produksi yang berlebihan)
- b. Waste of infentory, (INFENTORY)
- c. Waste of the transportation (pemindahan/tranportasi)
- d. Waste of motion (gerakan)
- e. Waste of waiting (menunggu)
- f. Waste of overprocessing (proses yang berlebihan)

g. Waste of defects (cacat / kerusakan)

- 3. Setiap karyawan mulai bekerja dari jam pertama bekerja dan harus menjalankan SOP yang telah ada seperti planning, pekerjaan dan menjalankan standar kerja AK yang berarti acuan kerja yang dimana setiap karyawan sudah mempunyai tugas dan kewajibannya masing-masing supaya proses produksi berjalan dengan lancar para karyawan diwajibkan untuk menjalankan SOP yang telah tertera di setiap departemen**
- 4. setiap departemen dituntut untuk menghasilkan produktipitas yang baik, baik itu kualitas maupun kuantitas produksi karna itu merupakan kunci dalam pengprasionalan produk yang akan dibuat**
- 5. setiap karyawan wajib mengucapkan semangat ketika bertemu dengan karyawan yang lain karna itu merupakan suatu kata yang sangat kuat untuk kesemangatan dalam bekerja**
- 6. saling menghargai dan saling mengingatkan apabila terjadi kesalahan**
- 7. saling menghargai, dan menghormati kepada masing-masing jabatan untuk menjalankan komunikasi yang baik dengan cara komunikasi secara struktur dari mulai**
- 8. Menjaga keharmonisan dalam bekerja antar karyawan**
- 9. Menjaga lingkungan kerja**
- 10. Memakai standar pakaian yang rapih dan baik**
- 11. Memakai atribut pekerjaan safety, keselamatan kerja**

Sedangkan berdasarkan hasil pengamatan langsung yang dilakukan peneliti langsung yaitu mendapatkan hasil perbandingan ,bagaimana metode budaya organisasi yang dilakukan oleh manajemen di perusahaan :

- 1. Mempelajari : Adapun kultur yang diperlukan dan diwujudkan dalam belajar, observasi dari pengalaman. Mempelajari budaya organisasi yang telah berjalan di perusahaan tersebut baik yang sudah terprogram maupun secara tradisional**
- 2. Saling berbagi : Adapun individu dalam kelompok, keluarga saling berbagi kultur dari pengalaman atau yang sudah terprogram .Menciptakan keharmonisan dalam bekerja menjaga keselarasan dalam bekerja dengan baik menjaga kemistri dalam bekerja, saling berbagi motivasi ataupun pengalaman bekerja yang baik. saling menghargai antar sesama karyawan**
- 3. Transgenerasi : Adapun transgenerasi kumulatif dan melampaui satu generasi ke generasi berikutnya. perjalanan kisah sejarah perusahaan yang terus berjalan baik sampai dengan sekarang, pergantian karyawan dari yang mulai paling lama berkerja sampai yang baru**
- 4. Persepsi pengaruh : Adapun pembentukan perilaku dan struktur bagaimana seseorang menilai. aturan perilaku yang diamati ketika anggota berinteraksi, Pembentukan karakter karyawan yang dulunya tidak pernah mengenal budaya organisasi untuk pembelajaran budaya organisasi yang ada di perusahaan setiap karyawan baru pasti membawa budaya baru entah itu positif ataupun negatif misalkan pembawaan budaya dari luar lingkungan perusahaan yang harus dirubah kedalam budaya organisasi yang ada di perusahaan pembentukan karakteristik, memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengenal arti budaya organisasi di perusahaan dan memahaminya, penilayan struktur organisasi antar perseorangan atau individu**
- 5. Adaptasi : Adapun kultur didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi, kapasitas perubahan karakteristik seseorang tentang pemahaman budaya organisasi dinamika perubahan seorang karyawan, adaptasi seorang karyawan harus bisa beradaptasi dengan peraturan perusahaan terdapat pedoman ketat yang berkaitan dengan pencapaian perusahaan .pendatang baru harus mempelajari karakteristik dinamika**

perusahaan teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang

V. Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya 5R perlu dilakukan agar budaya didalam organisasi pt.isa kuat , menjadi baik dan terciptanya suasana yang kondusif dalam bekerja, selain itu budaya yang dilakukan sebelum bekerja juga penting dilakukan agar kegiatan di perusahaan bisa tercapai dengan baik dan tujuan dalam organisasi bisa dicapai bersama-sama

Adapun metode budaya yang harus selalu dilakukan tentu perlu adanya perhatian baik dari staff maupun atasan seperti manajer, metode budaya tersebut tentu sudah menjadi kebiasaan yang perlu atau harus selalu dijaga

Saran dari aspek budaya organisasi, Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, dengan melihat prospek ke depan, maka penulis dapat mengemukakan bahwa penerapan budaya organisasi itu sendiri haru lebih ditingkatkan lagi dan membuat suatu inovasi yang baru agar para karyawan lebih terpacu lagi dalam produktipitas, kinerja yang baik kedisiplinan, dan rasa memiliki dan Perlu adanya sosialisasi kepada karyawan agar Budaya Organisasi lebih bisa berjalan dengan baik.

Dartar Pustaka

- Adullah dan Arisanti Herlin 2010. Pengaruh budaya organisasi koitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi, jurnal ekonomi dan bisnis vol 9 no 2
- Gibson et al 2005. Organisasi perilaku struktur, proses : binapora aksara
- Hakim, Lukman, 2007. jurnal: analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Koesmono 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motipasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan
- Mangkunegara 2008. Manajemen sumber daya manusia, cetakan kelima, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins s.p. 2009. organizational behaour, 13ed, prentice hall, inc eaglewood chif. new jersey
- Robbins. 2008. *organizational behaviur, tnteh edition* (perilaku organisasi edisi ke sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : sebelah empat
- Soedjono 2005. Pengaruh organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya : jurnal manajemen dan kewirausahaan vol 7 no STIESIA surabaya.
- Widodo. 2011. Menggunakan UML. informatika Bandung.