

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA

Hasan Muzaki¹, Priyo Anggoro²

Dosen^{1, 2}, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap^{1, 2}
muzakihasan@gmail.com¹ priyo.anggoro@yahoo.co.id²

Abstract

This research is entitled The Relationship between Organizational Culture and Performance at FE UNUGHA Cilacap. From the results of the author's observations and research, it can be concluded that Organizational Culture and performance are two things that are interrelated with one another. In general, organizational culture and performance at FE UNUGHA still need improvement in various fields. Among them are the quality and effectiveness of the performance of each lecturer. Apart from that, in organizational culture, communication patterns between leaders and lecturers still need to be optimized

Keywords: Organizational Culture, Performance

Abstrak

Penelitian ini berjudul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja di FE UNUGHA Cilacap. Dari hasil observasi dan penelitian penulis dapat ditarik simpulan bahwa Budaya Organisasi dan kinerja merupakan dua hal yang satu dan lainnya saling berkaitan. Untuk Budaya Organisasi dan kinerja di FE UNUGHA secara umum masih perlu pembenahan di berbagai bidang. Diantaranya dalam kualitas dan efektivitas kinerja dari masing-masing dosen. Selain daripada itu dalam budaya organisasi pola komunikasi antara pimpinan dan dosen masih perlu untuk dioptimalkan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja

A. Pendahuluan

Lembaga atau Organisasi didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilannya agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha yang semakin ketat dan kompetitif. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab ditengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadi salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan sehingga manajemen perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan sumber daya manusianya yang berkinerja tinggi. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan

kinerja dari para sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Kinerja merupakan cara organisasi, tim dan individu berperilaku dalam menyelesaikan pekerjaan (Armstrong, 2000:3).

Setiap Organisasi atau lembaga mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri, karena itu setiap perusahaan memiliki kultur yang khas pula, kultur atau budaya organisasi tersebut merupakan bagian dari kultur masyarakat atau bahkan kultur negara merupakan pandangan yang sudah diterima secara universal. Sondang P. Siagian (2002:27) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi ialah kesepakatan bersama mengenai nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Artinya, bahwa makin kuat budaya organisasi, maka semakin mantap pula kesepakatan bersama tersebut. Oleh karena itu melalui proses sosialisasi, budaya organisasi harus melembaga sedemikian rupa sehingga dapat dilakukan dengan baik dan bahkan dapat meningkatkan kinerja anggota atau karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang dapat membantu seseorang dalam organisasi atau perusahaan untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan-tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Para pemimpin dan manajer harus dapat mempertimbangkan budaya organisasi karena jika tidak, strategi yang paling baik tidak dapat berjalan karena budaya tidak sesuai dengan strategi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Robbins (2007:739), budaya organisasi yang paling mungkin membentuk standar tinggi etis tinggi adalah budaya yang tinggi dalam mentolerir risiko, rendah dalam keagresifan, dan berfokus pada sarana dan juga hasil. Para manajer dalam budaya seperti itu didukung untuk mengambil risiko dan melakukan inovasi, ikut melibatkan diri dalam persaingan yang tak terkendali, dan memberikan perhatian pada bagaimana caranya mencapai sasaran dan sasaran apa yang mau dicapai. untuk mendorong kinerja seorang karyawan, pimpinan perusahaan harus memberikan kompensasi untuk mencapai kinerja karyawan yang memuaskan, karena kompensasi merupakan hubungan dari timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (Hatimah, 2019). Hal tersebut berlaku juga di Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

B. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama-sama yang dapat memberikan arti kepada anggota organisasi dan aturan-aturan dalam berperilaku (Mathis dan Jackson, 2001:46). Menurut Geert Hofstede, Michael Harris Bond, dan Chung-Ieung Luk (1993:488) budaya organisasi adalah budaya organisasi merupakan karakteristik yang 21 diasumsikan dari seluruh organisasi. Sedangkan Edgar H. Schein (1992:12) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Siagian (2002:28) menyatakan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam budaya organisasi. Adapun hal-hal yang dimaksud tersebut adalah:

- a. Pertama, kultur organisasi pada mulanya terbentuk berdasarkan filosofi yang dianut oleh (para) pendiri organisasi tersebut. Mudah membayangkan filosofi seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti orientasi hidupnya, latar belakang sosialnya, lingkungan di mana ia dibesarkan serta jenis dan tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya. Filsafat hidupnya sudah tentu dibawa ke dalam organisasi dan filsafat itu pulalah yang menjadi acuan bagi penentuan sistem nilai yang diberlakukan bagi organisasi.
- b. Kedua, berhasil tidaknya organisasi mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya sangat bergantung pada tepat tidaknya strategi organisasi tersebut. Artinya, bentuk dan jenis kegiatan pokok dalam bidang mana organisasi bergerak harus terselenggara dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dan tercakup dalam strategi organisasi yang bersangkutan.
- c. Ketiga, strategi organisasi ditambah dengan pertimbangan-pertimbangan lain seperti besaran organisasi, teknologi yang digunakan, sifat lingkungan, pandangan tentang pola pengambilan keputusan, sifat pekerjaan, semuanya menentukan struktur organisasi yang tepat digunakan.

- d. Keempat, perkembangan teknologi yang berdampak kuat terhadap berbagai bidang kehidupan, kebijakan manajemen tentang bentuk dan jenis teknologi yang akan dimanfaatkan mempunyai arti penting dalam budaya organisasi.
- e. Kelima, aspek manajerial dan organisasional budaya organisasi ditumbuhkan dan dipelihara sedemikian rupa sehingga menjadi operasional atau sistematis. Mekanisme untuk menumbuhkan dan memelihara budaya tersebut dapat dilakukan melalui proses sosialisasi seperti penggunaan bahasa tertentu yang hanya dipahami oleh para anggota organisasi (tidak dipahami pihak luar organisasi), serta melalui pemahaman dan keikutsertaan dalam berbagai kebiasaan organisasi yang bersangkutan.

Kreitner dan Kinicki (2005:79) mendefinisikan budaya organisasi sebagai satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima, secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Lebih lanjut Robbins (2007:721) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota yang dapat membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna yang dianut bersama ini, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Menurut Umar, 2008 yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

- a. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
- c. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
- e. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
- f. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
- g. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
- h. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri

2. Kinerja

Kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude* nya pada setiap melaksanakan tugasnya. Kinerja pada hakekatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja (Fauzi & A., 2020).

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Siagian dalam (Akbar, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

- 1) Kompensasi
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Budaya organisasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Motivasi kerja
- 6) Disiplin kerja
- 7) Kepuasan kerja
- 8) Komunikasi

b. Indikator kinerja

Menurut (Yusmaniarti, 2018) indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan prinsip dan prosedur yang digunakan untuk mendekati masalah dan mencari data penelitian. Sedangkan metodologi penelitian dapat diartikan sebagai suatu pendekatan umum untuk mengkaji topik penelitian (Dedy Mulyana, 2002:145). Terkait dengan metode penelitian, maka peneliti menggunakan jenis metode (pendekatan) deskripsi-kualitatif untuk mengkaji dan menelaah permasalahan dalam penelitian ini.

Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010:147)

D. Hasil Dan Pembahasan

1. Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini sebagai tolok ukur dalam meneliti mengenai budaya organisasi penulis menggunakan indikator sebagaimana disampaikan dalam penjelasan di bab sebelumnya. Dari hasil observasi penulis didapati bahwa budaya organisasi di FE UNUGHA Cilacap masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal pola komunikasi yang belum terbangun secara baik. Selain daripada itu juga dukungan atasan dalam hal komunikasi yang masih perlu terus dibangun dan ditingkatkan. Hal lain lain yang perlu ditingkatkan adalah Kejelasan tentang saran

dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri

2. Kinerja

Dengan menggunakan teori sebagaimana disampaikan di atas maka penulis melakukan observasi dalam penelitian ini. Dari hasil observasi didapati hal-hal sebagai berikut:

a. Kualitas

Dari sisi kualitas masih perlu ditingkatkan untuk mencapai visi misi daripada Fakultas dan program studi.

b. Kuantitas

Dari sisi kuantitas secara jumlah bisa dikatakan cukup, tetapi melihat seiring bertambahnya waktu maka kuantitas daripada dosen perlu untuk ditambah terutama dosen tetap.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu ini adalah bagaimana dosen menyelesaikan pekerjaannya yaitu melaksanakan Tri Darma. Dari hasil observasi masih perlu ditingkatkan.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Untuk efektivitas masih bisa dikatakan minim dikarenakan masih ada kekurangan untuk keahlian tertentu seperti disiplin akuntansi untuk program studi manajemen.

e. Kemandirian

Kemandirian yang dimaksud adalah tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Dalam hal ini penulis rasa sudah cukup, walaupun masih perlu untuk ditingkatkan

3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Dari hasil observasi dan penelitian penulis dapat ditarik simpulan bahwa Budaya Organisasi dan kinerja merupakan dua hal yang satu dan lainnya saling

berkaitan. Untuk Budaya Organisasi dan kinerja di FE UNUGHA Cilacap secara umum masih perlu pembenahan di berbagai bidang. Terutama dalam bidang yang telah penulis sampaikan di atas.

Daftar Pustaka

- Azmy, A. D., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Fauzi, A., & A., R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fauziah, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Nagari Syariah Pusat Padang).
- Hariandja, M. T. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai (Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier)*. Surabaya: Unitomo Press.
- Irfan, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
- Musnaini, H. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Sumatra Barat: CV Insan Cendikia Mandiri.
- Sakban, S., Nurmali, I., & Ridwan, R. B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved 4, 2022, from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/alignment/article/view/721>
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*.
- Sari, F. (2019). Analisis Perputaran Kas Dan Perputaran Piutang Dalam Meningkatkan Laba Bersih Pada PT Sekar Mulia Abadi Medan.
- Sitorus, R. M. (2020). *pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja*.
- Slamet. (2022). *Manajemen Berbasis Nilai*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*.
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gawe Buku.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.