
FAKTOR-FAKTOR BUDAYA ORGANISASI KAITANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT CREDIT UNION PANCUR KASIH DI PONTIANAK

Nikobanus

Email: Nikocio@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor budaya organisasi kaitannya dengan kinerja karyawan kantor pusat Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan melihat jawaban dari responden melalui kuesioner yang akan disebar. Kemudian jawaban dikelompokkan menurut kriteria yang ada dan dicari persentasennya. Berdasarkan pada nilai persentase jawaban-jawaban tersebut selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan. Instrumen ini terdiri dari 24 butir kuesioner akan menjelaskan faktor-faktor budaya organisasi kaitannya dengan kinerja karyawan kantor pusat credit union pancur kasih di pontianak. Penelitian ini menemukan faktor utama budaya organisasi kaitannya dengan kinerja karyawan adalah lingkungan organisasi.

Kata Kunci : Organisasi, Kerja, Kinerja, Budaya

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupaun internal organisasi.

Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Kecendrungan global yang semakin kompetitif berpengaruh kuat pada budaya organisasi. Apabila kita tidak mampu merespons pengaruh global akan berdampak pada kesulitan organisasi. Demikian pula kecendrungan pertumbuhan demografis, sosial, ekonomi, dan politik di dalam negeri berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Sebagai faktor internal organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Ada banyak faktor-faktor budaya organisasi yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Dengan adanya penerapan dan pengabdian budaya organisasi diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang positif serta pengelolaan konflik dan perubahan yang baik, serta dapat meningkatkan pola pikir, sikap, perilaku karyawan, dan kinerja organisasi.

KAJIAN TEORI

Organisasi merupakan suatu hal yang sulit dilihat secara nyata namun dapat dirasakan keberadaannya. Sebagai anggota organisasi, karyawan harus bisa merasakan adanya hal yang mengikat kebebasan anggota dan membedakan anggota perusahaan dengan perusahaan lainnya. Menurut Fathoni (2006: 21), Organisasi dapat diartikan bermacam-macam tergantung dari arah mana kita memandangnya. Teori klasik memandang organisasi itu sebagai satu wujud. Sedangkan teori sistem memandang organisasi sebagai proses. Menurut Wursanto (2005: 41-42), Berbagai literatur tentang organisasi dan manajemen telah memberikan definisi tentang organisasi, dengan berbagai cara, tergantung segi tinjauan atau pendekatannya. Pada dasarnya pengertian organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu organisasi dalam arti statis dan organisasi dalam arti dinamis. Menurut Wursanto (2005: 41-42), Ada berbagai macam pandangan tentang organisasi dalam arti statis antara lain sebagai berikut:

1. Organisasi dipandang sebagai wadah atau sebagai alat (*tool*) yang berarti:
 - a. Organisasi sebagai alat pencapaian tujuan yang ditetapkan sebagainya,
 - b. Organisasi merupakan wadah dari pada sekelompok orang (*group of people*) yang mengadakan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
 - c. Organisasi sebagai wadah atau tempat dimana administrasi dan manajemen dijalankan yang memungkinkan administrasi dan manajemen itu bergerak sehingga memberi bentuk pada administrasi dan manajemen.
2. Organisasi dipandang sebagai jaringan dari hubungan kerja yang bersifat formal seperti yang tergambar dalam satu bagan dengan mempergunakan kontak-kontak yang beraneka ragam.
3. Organisasi dipandang sebagai saluran hirarki kedudukan atau jabatan yang ada yang menggambarkan secara jelas tentang garis wewenang, garis komando, dan garis tanggung jawab.

Menurut Wursanto (2005: 42): Dengan demikian terdapat berbagai pandangan tentang organisasi dalam arti dinamis, sebagai berikut:

1. Organisasi dalam arti dinamis berarti organisasi itu selalu bergerak mengadakan pembagian tugas/pekerjaan sesuai dengan sistem yang ditentukan dan sesuai pula dengan lingkup dari pada organisasi itu.
2. Organisasi dalam arti dinamis berarti memandang organisasi dalam segi isinya, yaitu sekelompok orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Menurut Mondy (2008: 5), Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*) adalah fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan mencerminkan citra negatif bagi organisasi. Menurut Edgar Schein yang dikutip oleh Wibowo (2011: 15), Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo (2011: 17-18), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Definisi kreitner dan Kinicki ini menunjukkan tiga karakteristik penting budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi
2. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di pekerjaan, dan
3. Budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda.

Adapun menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron yang dikutip oleh Wibowo (2011: 17), Menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja konitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Menurut Uha (2013 :26), Elemen-elemen budaya organisasi meliputi:

- 1) Lingkungan organisasi merupakan salah satu elemen yang berpengaruh cukup kuat dalam pembentukan budaya perusahaan/organisasi.
- 2) Sistem nilai mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang benar atau kurang benar.
- 3) Kepahlawanan adalah orang-orang yang dapat dijadikan tokoh panutan, seseorang itu tidak mutlak harus memiliki karisma.

- 4) Upacara adalah ritual yang paling lazim dan penting bagi manajer adalah rapat formal.
- 5) Jaringan kultural adalah jaringan komunikasi di dalam perusahaan/organisasi yang dapat dijadikan sebagai “pembawa dan penyebaran” nilai-nilai budaya perusahaan.

Menurut Robbins (2008 :240), lingkungan (*enviromen*) sebuah organisasi terbentuk dari lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Menurut Robbins (2008 :146), sistem nilai didefinisikan oleh kepentingan relatif yang kita tentukan untuk nilai seperti kebebasan, kesenangan, harga diri, kejujuran, kepatuhan, dan persamaan. Menurut Uha (2013 :32), elemen kepahlawanan sering dimanfaatkan untuk mengajak seluruh sumber daya manusia mengikuti nilai-nilai budaya yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang ditunjuk perusahaan sebagai tokoh panutan. Menurut Susanto yang dikutip Uha (2013 :33), kegiatan yang bersifat ritual tersebut tidak harus dilakukan secara besar-besaran, kadang dilakukan secara sederhana saja, tetapi yang menjadi ukuran kekuatan budaya tersebut dilakukan. Menurut Robbins (2008 :256), kultur organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Soetopo (2012: 137), Mengatakan bahwa antara-budaya kuat dan lemah, mempunyai kekuatan dalam mempengaruhi perilaku organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Stuart Kottze yang dikutip oleh Wibowo (2012: 87), kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan metode Penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2007: 234), Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimasukan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. yaitu dengan mengambil objek penelitian terhadap karyawan Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Teknik Pengumpulan Data yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Wawancara, Dalam penelitian

ini penulis melakukan komunikasi langsung dengan menanyakan informasi-informasi yang diperlukan dalam penelitian guna kelengkapan data sesuai dengan objek yang diteliti. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pihak perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Kuesioner, Dalam penelitian ini, penulis membuat daftar pertanyaan yang relevan sesuai dengan penelitian dan menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada karyawan perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner ini bersifat tertutup, yaitu pertanyaan sudah dirumuskan sedemikian rupa, responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang ada. Responden yang dimaksud adalah karyawan Credit Union Pancur Kasih di Pontanak. Studi Dokumenter, Yaitu penulis memperoleh data yang diperlukan langsung dari Credit Union Pancur Kasih di Pontianak yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Populasi, Menurut Sugiyono (2012: 80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel, Menurut Sugiyono (2012: 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik analisis data, data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan melihat jawaban dari responden melalui kuesioner yang akan disebarkan kemudian dikelompokkan menurut kriteria yang ada dan hasil masing-masing tersebut dicari persentasenya. Berdasarkan pada nilai persentase jawaban-jawaban tersebut selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2012: 93), Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: Sangat setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak setuju, Sangat tidak setuju. Menurut Simamora (2004: 130-131) dengan rentang skala 0,8.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert untuk mengukur faktor-faktor budaya organisasi Credit Union Pancur Kasih dengan mengacu pada beberapa elemen-elemen yaitu antara lain: lingkungan organisasi, system nilai, kepahlawanan, upacara, jaringan kultural.

Penulis menggunakan Likert sebagai dasar analisis yaitu dengan mengalihkan jawaban responden dengan bobot yang telah ditentukan untuk masing-masing jawaban dengan selanjutnya dirata-ratakan sehingga dapat dicocokkan dengan interval nilai yang telah

dipaparkan untuk menilai baik tidaknya peranan perusahaan dalam setiap variabel menurut elemen-elemen dan indikator yang memperkuat budaya organisasi di tempat kerja. Pada Tabel 3.30 di bawah ini disajikan rekapitulasi hasil temuan:

TABEL 1
CREDIT UNION PANCUR KASIH DI PONTIANAK
REKAPITULASI HASIL RATA-RATA DARI KINERJA PERUSAHAAN
DALAM MEMPERKUAT BUDAYA DI TEMPAT KERJA

No.	Pernyataan	Rata-rata	Rerata
Lingkungan Organisasi			
1	Kejelasan visi dan misi perusahaan bagi karyawan	4,618	
2	Kejelasan jenis bahasa dalam komunikasi antar karyawan	4,265	
3	Aturan dan dasar-dasar tindakan manajemen bagi karyawan	3,853	
4	Kejelasan sanksi bagi setiap pelanggaran aturan	3,559	
5	Kejelasan tugas, tanggung jawab dan wewenang bagi setiap karyawan	4,088	
6	Ketersediaan teknologi sebagai sarana pendukung kerja karyawan	4,382	
7	Kejelasan dasar-dasar peraturan gaji dan upah para karyawan	3,706	
8	Pengenalan latar belakang organisasi, pemimpin, dan anggota organisasi	3,765	
Total Rata-rata		32,236	4,030
Sistem Nilai			
9	Disiplin dan kerja keras bagi organisasi dan perusahaan	3,471	
10	Kesadaran akan perlunya meningkatkan pelayanan	3,676	
11	Kejelasan aturan terkait standar perilaku karyawan	3,676	
12	Penghargaan bagi kreativitas karyawan	3,441	
13	Menepati janji dan bersikap patuh dalam menjaga rahasia perusahaan	3,853	
14	Kejujuran karyawan dalam menjalankan pekerjaan	3,941	
Total Rata-rata		22,058	3,676
Kepahlawanan			
15	Mendatangkan orang yang berjasa dalam perusahaan	3,529	
16	Ketersediaan biografi tokoh-tokoh yang berjasa bagi perusahaan	3,206	
17	Penekanan pada kalimat atau slogan atau tokoh-tokoh	3,353	
Total Rata-rata		10,088	3,363
Upacara			
18	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	3,235	
19	Pelatihan untuk mengembangkan karier karyawan secara rutin	3,735	
20	Kegiatan-kegiatan yang bisa meningkatkan persaudaraan	3,618	
21	Kegiatan yang bertujuan meningkatkan rasa memiliki	3,529	
Total Rata-rata		14,117	3,529
Jaringan Kultural			
22	Komitmen karyawan untuk memajukan perusahaan	3,471	
23	Kebersamaan dalam hari raya tertentu	3,441	
24	Penggunaan pakaian seragam	4,000	
Total Rata-rata		10,912	3,637

Sumber: Data olahan, 2015

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor budaya organisasi kaitannya dengan kinerja karyawan Kantor Pusat Credit Union Pancur Kasih di Pontianak maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Dari kelima faktor yang diteliti, Lingkungan organisasi merupakan faktor kuat budaya organisasi di tempat kerja Credit Union Pancur Kasih di Pontianak, yang diindikasikan oleh kejelasan Visi dan Misi perusahaan bagi karyawan serta kejelasan jenis bahasa yang digunakan ditempat kerja.

Faktor kedua yang dapat memperkuat budaya kerja adalah sistem nilai yang digunakan organisasi perusahaan yang diindikasikan dari kejujuran karyawan dalam menjalankan pekerjaan, mampu menepati janji dan bersikap patuh dalam menjaga rahasia organisasi.

Adapun faktor ketiga yang dapat memperkuat budaya kerja adalah dari jaringan kultural yang dimiliki organisasi berkaitan dengan komitmen karyawan untuk memajukan organisasi.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka penulis ingin memberikan saran-saran yang kiranya berguna bagi perusahaan yaitu:

Pimpinan atau atasan sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan merasa upayanya dalam meningkatkan kinerja diperusahaan diperhatikan pihak manajemen.

Manajemen sebaiknya meningkatkan pelaksanaan pelatihan kepada karyawan dengan lebih rutin. Sehingga karyawan mampu mengembangkan karier, menumbuhkan rasa persaudaraan antar sesama karyawan dan rasa memiliki di dalam organisasi.

Pihak perusahaan sebaiknya dapat mendatangkan orang yang berjasa dalam perusahaan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya bagi perkembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh, PT Glora Aksara Pratama, 2008.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- _____. *Perilaku Organisasi*. edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Simamora, Bilason. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Soetopo, Hendayat. *Perilaku Organisasi*, edisi kedua. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Uha, H. Ismail Nawawi. *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013
- Wibowo. *Budaya Organisasi*, edisi kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- _____. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Wursanto, Ig. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi kedua. Yogyakarta: Andi, 2005.