

## **FAKTOR-FAKTOR BUDAYA ORGANISASI PADA PT GAPURA ALAS MAKMUR DI KABUPATEN LANDAK**

**Misdiwanti**

Email: misdiwanti04@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak.

### **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi apa yang lebih dominan pada PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak. Sehingga dapat diketahui bahwa faktor budaya organisasi nilai lebih tinggi dari faktor budaya organisasi jaringan budaya, lingkungan usaha, upacara dan ritual pada PT Gapura Alas Makmur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, sampel yang akan digunakan adalah dua puluh persen dari populasi karyawan yang ada di PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak dengan menggunakan metode sampling isidental. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang paling dominan terjadi pada karyawan PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak adalah faktor budaya organisasi nilai. Saran yang dapat penulis berikan adalah faktor budaya organisasi dengan dimensi nilai yang sudah di perhatikan dengan baik agar tetap di pertahankan, sedangkan faktor budaya organisasi dengan dimensi, lingkungan usaha, jaringan budaya, upacara dan ritual lebih ditingkatkan lagi.

**KATA KUNCI:** Faktor-Faktor Budaya Organisasi

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan terutama pada PT Gapura Alas Makmur. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dan diperhatikan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai kebersamaan dalam membentuk karakter karyawan agar menjadi lebih baik, yang menjadi pegangan sumber daya manusia di perusahaan dan juga perilaku didalam suatu organisasi (Robbin, 2002). Demi tercapainya tujuan perusahaan, tentunya diperlukan budaya organisasi yang kuat seperti, lingkungan usaha, nilai, jaringan budaya, upacara dan ritual. Mengingat pentingnya karyawan di perusahaan dan budaya organisasi yang kuat, maka karyawan harus lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Namun demikian, PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak dalam upaya meningkatkan budaya organisasi yang kuat bagi perusahaan dan karyawan, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit dilaksanakan. Kondisi yang belum memadai pada PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak antara lain, kurangnya sarana dan prasarana, karyawan sering tidak masuk bekerja. Sehingga

mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Faktor-faktor budaya organisasi yang kuat sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

## **KAJIAN TEORI**

Sumber daya manusia dan budaya organisasi sama-sama memiliki peranan penting di perusahaan demi tercapainya tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, maka dari itu dibutuhkan SDM yang baik terutama karyawan yang ada di perusahaan, dan faktor-faktor pembentuk budaya organisasi yang kuat.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur suatu perencanaan kegiatan karyawan di perusahaan, pengembangan serta pengelolaan karier, pelatihan kerja guna untuk meningkatkan potensi diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin perusahaan harus bisa mengatur karyawannya dengan baik agar lebih termotivasi dalam bekerja, dengan demikian diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan antara karyawan dan pimpinan agar terjalin kerja sama yang baik efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan,2000).

Manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan proses upaya perekrutan tenaga kerja baru, serta pengembangan pelatihan dan memberikan pengevaluasi seluruh tenaga kerja yang ada di perusahaan agar lebih termotivasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan dapat terselesaikan dengan baik sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Vincent, 2013). Manajemen sumber daya manusia di perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain antara lain dengan kemampuan yang dimiliki, maka dari itu kemampuan serta keterampilan baik seorang karyawan sangat diperlukan di perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus lebih diperhatikan oleh pimpinan perusahaan karena merupakan aset penting yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, serta peranan yang dimiliki berpengaruh besar bagi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan( Robbins dan Marry Coulter, 2010).

Budaya organisasi adalah pola asumsi yang dikembangkan sebagai kelompok atau sekelompok orang baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan, mempelajari masalah bagaimana beradaptasi serta berinteraksi, baik masalah internal maupun eksternal didalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan pola perilaku yang

terintegrasi dari karyawan termasuk cara berpikir, berbicara serta tanggung jawab mengenai pekerjaan, bagi anggota organisasi yang sudah bekerja lama di perusahaan diharapkan mampu memberi masukan positif serta mempertimbangkan cara bagaimana mengajarkan pada anggota baru tentang apa yang telah dipersepsikan serta dirasakan mengenai hubungan dengan anggota lain serta menyelesaikan masalah yang dihadapi anggota lain (Deal dan Kennedy, 2004).

Budaya organisasi sering kali dikatakan sebagai nilai dan norma yang ada pada organisasi, bagaimana cara mengajarkan pola perilaku yang baik pada anggota baru di perusahaan. Budaya organisasi menyangkut kebersamaan anggota kelompok saling memahami arti dari sebuah kebersamaan dengan keyakinan dan pendapat yang berbeda dari setiap anggota organisasi, dilihat dari itu kerap kali setiap anggota/karyawan diwajibkan harus bisa saling menghormati satu sama lain, nilai merupakan konsep dan anggapan dasar suatu organisasi dalam membentuk inti budaya perusahaan, norma dan nilai budaya organisasi menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Wibowo, 2011).

Budaya organisasi merupakan nilai, norma dan perilaku yang ada pada diri anggota organisasi (Greenberg dan Baroon, 2000) budaya organisasi mengacu pada sistem saling berbagi antara setiap anggota organisasi yang membedakan bentuk organisasi yang satu dengan yang lainnya. (Robbins, 1991) mendefinisikan budaya organisasi menyangkut masalah norma, sistem kepercayaan serta persepsi bersama yang dianut setiap anggota organisasi. Budaya organisasi merangkum nilai, norma, pemikiran, kepercayaan dari itu lah yang akan mempengaruhi anggota organisasi bagaimana cara berkerjasama, bertanggungjawab dalam menyelesaikan/menjalankan tugas yang diberikan pimpinan (Garrison, 2005). Budaya organisasi juga sering digambarkan sebagai simbol-simbil, mitos, ritual yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi menyatukan anggota organisasi di sebuah perusahaan (Glaser et al, 1987).

Faktor pembentukan budaya yang kuat antara lain: lingkungan usaha, nilai, jaringan budaya, upacara dan ritual. Lingkungan usaha adalah segala aktivitas yang berkaitan dengan kegiatan yang ada di perusahaan termaksud, tata ruang, kegiatan bisnis, masyarakat serta sistem yang di gunakan untuk menunjang kerja setiap karyawan. Nilai merupakan konsep dasar dalam pembentukan sikap perilaku seorang karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan dalam suatu organisasi.

Perusahaan dengan sistem nilai dan norma serta budaya organisasi yang kuat tidak mentolerir penyimpangan dari standar perusahaan yang ditetapkan. Jaringan budaya merupakan kesatuan dari sumber daya dan para pelaku budaya di perusahaan itu sendiri. Upacara dan ritual merupakan faktor budaya organisasi yang diciptakan perusahaan untuk membentuk komunikasi informal, guna terjalin kebersamaan antar karyawan dan pimpinan dalam lingkup perusahaan, dengan mengadakan acara tertentu seperti, natal bersama, perlombaan antar karyawan dalam acara kantor (Ernawan, 2011)

Lingkungan usaha adalah keseluruhan yang menyatu yaitu manusia dan perusahaannya, tanpa adanya manusia suatu perusahaan tidak akan bisa bergerak dengan sendirinya, lingkungan sendiri berfungsi menyediakan sumber-sumber yang dibutuhkan (Ndraha, 2010) dapat dibekalkan menjadi:

1. Lingkungan alam yang berfungsi sebagai sumber daya alam yang semakin hari semakin terbatas sehingga membuat perusahaan berpikir lebih luas, bagaimana caranya mengembangkan sumber daya alam tersebut, misalnya dengan sistem cabut tanam kembali. Agar dapat mengurangi dampak sumber daya alam yang mulai berkurang.
2. Lingkungan manusia yang berfungsi sebagai sumber daya manusia yang membuat perusahaan sangat bergantung pada sumber daya alam.
3. Lingkungan buatan yang berfungsi sebagai sumber daya bantuan. Perusahaan sudah mulai menciptakan lingkungan buatan agar menetralkan kebutuhan perusahaan seperti limbah pabrik.

Lingkungan usaha sangat menentukan kemana arah pengembangan usaha. Arah pengembangan usaha terlihat dengan adanya tujuan, visi, misi, ketersediaan teknologi, penilaian kerja, jaminan kesehatan.

Nilai dapat mengarahkan tindakan dan perilaku karyawan, kesadaran karyawan, standar kerja, tanggung jawab, dalam mencapai tujuan organisasi serta dapat membentuk sikap yang bijak dalam pengambilan keputusan (Torang, 2013). Jaringan Budaya adalah salah satu penghubung antara karyawan, atasan, dan masyarakat sekitar yang ada di lingkungan perusahaan, semakin kuat jaringan budaya semakin kuat efek atau pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia (Ndraha, 2013). Upacara dan Ritual merupakan bagian dari budaya organisasi sebagai asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Tika, 2006). Upacara dan ritual dalam organisasi perusahaan dapat

digambarkan seperti kumpul bersama, kegiatan hari raya tertentu, pelaksanaan pelatihan dan pendidikan, perlombaan kontes, kerja bakti.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gapura Alas Makmur di kabupaten Landak yang berjumlah 201 orang. Analisis data menggunakan analisis kualitatif.

## PEMBAHASAN

### 1. Lingkungan Usaha

Berikut ini tanggapan responden mengenai faktor budaya organisasi Lingkungan Usaha pada PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak pada Tabel 1, sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN USAHA PADA**  
**PT GAPURA ALAS MAKMUR DI KABUPATEN LANDAK**

Pernyataan	Nilai
<b>Lingkungan Usaha</b>	
a. Ketegasan yang berlaku di perusahaan	3,60
b. Ketersediaan teknologi sebagai sarana pendukung kerja di perusahaan sudah memadai	2,55
c. Penilaian prestasi kerjakaryawan di perusahaan sudah jelas	3,13
d. Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan	3,85
e. Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	3,45
<b>Rata-rata Nilai</b>	<b>3,32</b>

*Sumber: Data Olahan, 2017*

Pada Tabel 1, dapat diketahui perhitungan rata-rata dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner sebesar 3,32. Dalam hal ini responden beranggapan bahwa selama ini perusahaan memiliki ketegasan peraturan yang sangat penting bagi mereka dalam budaya organisasi perusahaan.

### 2. Nilai

Berikut ini tanggapan responden mengenai faktor budaya organisasi Nilai pada PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak pada Tabel 2, sebagai berikut:

**TABEL 2**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI BUDAYA ORGANISASI NILAI**  
**PADA PT GAPURA ALAS MAKMUR DI KABUPATEN LANDAK**

Pernyataan	Nilai
<b>Nilai</b>	
a. Kesadaran kerja karyawan akan perlunya disiplin dan kerja keras	3,33
b. Kejelasan standar kerja yang tinggi bagi karyawan di perusahaan	3,45
c. Kejelasan mengenai standar perilaku karyawan	3,22
d. Kejelasan tanggungjawab karyawan terhadap kemajuan perusahaan	4,50
<b>Rata-rata Nilai</b>	<b>3,63</b>

*Sumber: Data Olahan, 2017*

Pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa perhitungan rata-rata dari jawaban responden terhadap kuesioner sebesar 3,63. Perlu diketahui bahwa responden beranggapan bahwa mereka sangat patuh dan sadar akan disiplin dan kerja keras mengenai tanggungjawab untuk memajukan perusahaan.

### 3. Jaringan Budaya

Berikut ini tanggapan responden mengenai faktor budaya organisasi Jaringan Budaya pada PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut:

**TABEL 3**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI JARINGAN BUDAYA PADA**  
**PT GAPURA ALAS MAKMUR DI KABUPATEN LANDAK**

Pernyataan	Nilai
<b>Jaringan Budaya</b>	
a. Keterbukaan lowongan kerja dari perusahaan bagi masyarakat setempat	4,22
b. Komitmen setiap karyawan dan manajer untuk memajukan perusahaan	3,33
c. Kejelasan mengenai arti penting simbol perusahaan bagi karyawan	3,55
d. Pengenalan sejarah berdirinya organisasi perusahaan bagi karyawan	2,63
<b>Rata-Rata Nilai</b>	<b>3,43</b>

*Sumber: Data olahan, 2017*

Pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa perhitungan rata-rata dari jawaban responden terhadap kuesioner sebesar 3,43. Dalam hal ini menyatakan bahwa keterbukaan lowongan kerja bagi masyarakat setempat sangat penting dan diperlukan, menurut responden adanya lowongan kerja sangat membantu masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan.

#### 4. Upacara dan Ritual

Berikut ini tanggapan responden mengenai faktor budaya organisasi Upacara dan Ritual pada PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak pada Tabel 4, sebagai berikut:

**TABEL 4**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI UPACARA DAN RITUAL**  
**PADA PT GAPURA ALAS MAKMUR DI KABUPATEN LANDAK**

Pernyataan	Nilai
<b>Upacara dan Ritual</b>	
a. Ketersediaan saling menghormati pelaksanaan ibadah agama satu sama lain antar karyawan di perusahaan	3,65
b. Adanya pelaksanaan perlombaan dan permainan di hariraya	3,75
c. Pelaksanaan hari raya keagamaan secara bersama	3,88
d. Saya merasa adanya saling menghormati pelaksanaan ibadah agama satu sama lain	3,75
e. Pelaksanaan kerja bakti di lingkungan perusahaan	2,45
<b>Rata-rata Nilai</b>	<b>3,50</b>

*Sumber: Data Olahan, 2017*

Pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa perhitungan rata-rata dari jawaban responden terhadap kuesioner sebesar 3,50. Perlu diketahui bahwa responden beranggapan bahwa mereka saling menghormati pelaksanaan ibadah agama keberagaman suku serta ras yang ada di perusahaan.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai faktor-faktor budaya organisasi pada PT Gapura Alas Makmur di Kabupaten Landak, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor budaya organisasi yang paling dominan pada karyawan adalah faktor Nilai dengan perolehan rata-rata sebesar 3,63, kemudian diikuti dengan faktor Upacara dan Ritual dengan rata-rata 3,50, dan kemudian faktor Jaringan Budaya dengan rata-rata 3,43 dan yang terakhir faktor Lingkungan Usaha dengan rata-rata sebesar 3,32.

### 2. Saran-saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis menyarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki tingkat faktor budaya organisasi nilai yang lebih tinggi dari faktor budaya organisasi lainnya. Ini dikarenakan karyawan yang memiliki faktor nilai yang tinggi akan menunjukkan

bahwa dirinya penuh tanggungjawab serta kesadaran kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa ada paksaan dari pihak lain dalam memajukan perusahaan, selain itu mereka akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan seperti menjaga nama baik perusahaan, dengan sikap disiplin yang dimiliki.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*, edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aryanto, V. D. W. 2013. *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ernawan, Erni R. 2011. *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Grifin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlanga.
- Hariandja Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta: BPFS
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Koesmono, H. Teman. 2002. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja*. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Universitas Khatolik Widya Mandala
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2009. *Manajemen*, edisi kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Taufiqurrohman, S. 2015. *Budaya Organisasi*. Palembang: Widyasiswara
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Zookefli, Zuliana. 2008. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perkongsian Pengetahuan*. Malaysia: Fakultas Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia Unuversiti Teknologi