

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, organisasi yang sukses tidak terlepas dari keberhasilan dalam menanamkan, menerapkan, mempertahankan dan mengembangkan budaya yang terdapat di organisasinya. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia dalam keberhasilannya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting, sehingga memerlukan usaha-usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi tersebut tidak terlepas dari pengaturan atau pengelolaan pengembangan organisasi, pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalan dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam organisasi, sehingga kemudian digunakan sebagai pedoman dalam beroperasi sehari-hari. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi adalah sebuah hal yang penting bagi perusahaan dalam perjuangannya mencapai kesuksesan.

Organisasi merupakan system yang mempengaruhi satu sama lain, system tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu atau anggota di dalamnya melaksanakan tanggung jawab semestinya maka organisasi akan berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategis dalam mengembangkan rencana yang berkelanjutan, yang merupakan kebutuhan mutlak

untuk masa depan dan tercapainya tujuan organisasi, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk memperbaiki, meningkatkan, mengembangkan sumber daya manusia sehingga mewujudkan anggota organisasi yang berorientasi pada tujuan organisasi. Dalam mewujudkan hal tersebut maka diperlukan analisis yang mempengaruhinya, di antaranya adalah persepsi budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan persepsi budaya organisasi atau organization culture perception. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga anggota organisasi tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Persepsi budaya organisasi merupakan sebagai suatu

pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2004).

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu persepsi budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Lako (2004) peran strategis persepsi budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi.

Budaya organisasi bertujuan untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi agar bergerak menuju sasaran yang dikehendaki. Artinya bahwa budaya organisasi bertujuan untuk membimbing setiap individu ke arah yang sama dengan pola pikir yang sama, yang sesuai dengan tujuan didirikannya organisasi

itu sendiri. Dengan kata lain, budaya organisasi akan menjadi tuntunan bagi anggota untuk menimbang hal-hal apa yang sebaiknya dilakukan, dan apa yang sebaiknya tidak dilakukan (Staw, 1991) Selain sebagai penuntun, budaya juga digunakan sebagai sarana untuk mencetak anggota yang sesuai dengan budaya yang ada di organisasi (Robbins, 2005).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peranan dalam mengarahkan seluruh elemen organisasi sesuai yang di harapkan organisasi itu sendiri, dimana budaya organisasi adalah nilai, norma dan kebiasaan yang dianut dalam suatu organisasi serta dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku, berfikir, bertindak maupun memecahkan masalah (schein, 2009).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat system nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), aumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Dalam membangun dan mengembangkan budaya organisasi harus berdasarkan keyakinan dasar, keyakinan (*belief*) merupakan wujud atau implementasi kepercayaan seseorang/individu. Dari keyakinan tersebut seseorang mampu memahami nilai-nilai (*values*), baik nilai baik ataupun buruk. Berdasarkan sikap terhadap nilai akan membentuk norma-norma yang menjadi perilaku individu, jika proses tersebut berlangsung kearah positif maka akan membentuk budaya organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan pengaturan dalam mencapai tujuan organisasi maupun dalam menyelesaikan permasalahan dan juga mempertahankan keunggulan, pengaturan yang baik akan mengarahkan pada sikap positif yang dimiliki oleh anggota organisasi yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Masalah yang ada pada kenyataannya terjadi pada praktiknya dan bukan pada sistemnya akan tetapi di pengaruhi faktor manusia, budaya organisasi termasuk didalamnya, budaya yang kuat adalah budaya dengan nilai-nilai keutamaannya yang di pegang teguh dan dianut bersama-sama anggota organisasi.

Denison (2012) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan asumsi-asumsi yang dipegang oleh anggota organisasi yang memudahkan pembagian makna terhadap berbagai tingkatan dan menjadi pedoman perilaku organisasi. Kreitner dan Knicky (2001) dalam penelitian Nadeak (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran sebagai perekat sosial (*social glue*) yang mampu mengikat semua anggota organisasi secara bersama-sama. Setiap perusahaan harus menyadari bahwa budaya organisasi merupakan sebuah aset *intangible* yang dapat menjadi pemersatu anggota organisasi yang dapat merekatkan setiap karyawannya bahkan ditingkatkan level yang berbeda untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu budaya organisasi sangat bernilai dan dapat menjadi alat untuk mempersatukan anggota dalam pencapaian tujuan organisasi.

Visi STIE PGRI Dewantara Jombang adalah Menjadi Perguruan Tinggi yang Unggul di Bidang Ekonomi dan Bisnis yang berwawasan Global Pada Tahun 2028. Misi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Jombang : Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui kegiatan penelitian yang bermutu dengan didukung pengembangan sumberdaya yang berkelanjutan. Membangun sustainability melalui pengembangan kelembagaan yang berorientasi pada mutu dan jejaring (*network*) kerjasama yang saling menguntungkan.

Tujuan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara Jombang : Menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan pengetahuan dan ketrampilan di bidang manajemen dan akuntansi yang bertaqwa kepada Tuhan, berakhlak, berbudi pekerti luhur, profesional dan mandiri serta mampu bersaing secara global. Menghasilkan karya penelitian bermutu yang mendorong pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam skala nasional dan internasional. Menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui kegiatan pengabdian masyarakat yang memperhatikan perubahan lingkungan global. Mewujudkan kemandirian kampus yang adaptif terhadap tuntutan perkembangan lingkungan yang dinamis.

Kesuksesan dalam mewujudkan visi, misi maupun tujuan tentunya tidak terlepas dari penerapan budaya organisasi di dalamnya. Berdasarkan Pendapat dari Schein (2009) bahwa budaya organisasi adalah nilai, norma dan kebiasaan yang dianut dalam suatu organisasi serta dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku, berfikir, bertindak maupun memecahkan masalah, dalam hal ini nilai-nilai yang diterapkan pada di STIE PGRI Dewantara Jombang antara lain,

Professionalism, Achievement Orientation, Customer Focus, Team Work, Integrity, Visionary.

Peneliti juga membuat kuesioner dalam bentuk google form pra penelitian yang mengacu pada nilai-nilai kebudayaan itu sendiri, yang di respon oleh 16 Dosen, dan hasil rekapitulasi dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada table 1.1, berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Penelitian

Pertanyaan	YA	TIDAK
Apakah bapak/Ibu mengetahui nilai-nilai keutamaan yang di harapkan pada STIE PGRI Dewantara Jombang yang terdiri dari profesionalism, achievement orientation, customer focus, team work, integrity, dan visionary?	93.7%	6.3%

Jika dilihat pada hasil Pra Survey Penelitian, maka dapat di nyatakan bahwa Sebagian besar Dosen memahami akan nilai-nilai utama yang ada di STIE PGRI Dewantara Jombang, Sehingga peneliti lebih tertarik untuk melakukan penelitian mengenai persepsi dosen akan nilai-nilai yang di terapkan di STIE PGRI Dewantara Jombang.

Berdasarkan fenomena penerapan nilai-nilai tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Penerapan Budaya Organisasi Berdasarkan Perspektif Dosen Di STIE PGRI Dewantara Jombang.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimanakah persepsi budaya organisasi pada STIE PGRI Dewantara Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Mendeskripsikan persepsi budaya organisasi pada STIE PGRI Dewantara Jombang.