

## Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi

Deti Kurnia<sup>1</sup>, Euis Hayun Toyibah<sup>2</sup>, Miftah Nurul Ma'arif<sup>3</sup>, Putri Ribcha<sup>4</sup>, Usep Purkon<sup>5</sup>

<sup>1</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: detikurnia@stitnualfarabi.ac.id

<sup>2</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: euishayun@stitnualfarabi.ac.id

<sup>3</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: miftahnurul@stitnualfarabi.ac.id

<sup>4</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: putriribcha@stitnualfarabi.ac.id

<sup>5</sup>STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: useppurkon@stitnualfarabi.ac.id

### **Histori Naskah**

*Diserahkan:*

16-12-2023

*Direvisi:*

22-12-2023

*Diterima:*

23-12-2023

### **ABSTRACT**

*Organizational culture plays an important role in moving the organization well. This research examines the topic of organizational culture in general which is associated with educational institutions. The type of method used in this research is a qualitative method. The approach used is library research. The data sources come from journals, books and online articles. Based on this study, it can be concluded that organizational culture shows the personality of the organization. An organization needs to develop a culture of output, change mindsets, and maintain trust in the organization.*

**Keywords** : *Organizational Culture, Organizational Behavior, Values*

### **ABSTRAK**

Budaya organisasi memegang peran penting dalam menggerakkan organisasi dengan baik. Penelitian ini mengkaji topik budaya organisasi secara umum yang dikaitkan dengan lembaga Pendidikan. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kepustakaan. Sumber datanya berasal dari jurnal, buku, dan artikel-artikel online. Berdasarkan kajian ini diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi menunjukkan kepribadian dari organisasi tersebut. Sebuah organisasi perlu mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir, dan memelihara kepercayaan dalam organisasi.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi, Nilai

**Corresponding Author** : Deti Kurnia, STIT NU AL-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: [detikurnia@stitnualfarabi.ac.id](mailto:detikurnia@stitnualfarabi.ac.id)

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi memegang peran penting dalam menggerakkan organisasi dengan baik (Salain & Wardana, 2016). Menurut Schein (1996), “budaya organisasi adalah kebiasaan, tradisi, norma-norma, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada dalam sebuah organisasi, sebagai output dari apa-apa yang telah dilakukan sebelumnya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama-sama oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya”(Schein, 1996). Budaya organisasi menjelaskan bagaimana memandang unsur-unsur yang ada di dalam organisasi dan bagaimana setiap unsur-unsur tersebut berperilaku sesuai dengan budaya organisasi (Huda, 2020). Pentingnya budaya organisasi bagi sebuah organisasi atau lembaga berkaitan dengan perannya dalam memberikan norma-norma, membangun sebuah tradisi, dan mengarahkan unsur-unsur yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi di lembaga pendidikan akan menjadi baik manakala seorang pemimpin memiliki peran yang cukup besar dalam penciptaan budaya organisasi tersebut. Sikap dan perilaku pimpinan, baik dalam ucapan maupun tingkah laku menjadi teladan bagi para anggota dalam melaksanakan aktivitasnya (Imelda, 2022). Perilaku pemimpin yang sungguh-sungguh dalam bekerja dapat menjadi daya motivasi bagi bawahannya. Keputusan yang telah diambil terhadap suatu kondisi tertentu dilaksanakan secara disiplin dan konsisten menunjukkan sikap positif dari seorang pemimpin. Pemimpin seperti itu akan memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya organisasi. Proses ini cenderung tidak menghadapi kendala karena kebiasaan yang dijalankan sesuai dengan yang direncanakan (Schein, 1996).

Namun kebiasaan atau ideologi yang dijalankan sebagai akar dari budaya organisasi, baik disadari atau tidak akan mengalami perubahan. Perubahan budaya organisasi pada umumnya diawali dengan adanya krisis organisasi. Krisis tampak apabila organisasi berusaha mengatasi situasi kritis baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar lingkungan organisasi (Rojuaniah, 2012). Kejadian yang mengganggu sebuah organisasi bisa saja kegagalan, kebangkrutan atau kerugian yang besar (Suharyanti & Sutawidjaya, 2013). Ini akan menarik perhatian banyak orang untuk mengubah budaya organisasi yang telah dibangun. Setiap individu dalam organisasi menyadari dan mengetahui bahwa budaya organisasi perlu mengikuti perkembangan zaman untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dan kemajuan organisasi.

Penelitian yang mengkaji topik seputar budaya organisasi sudah banyak dilakukan. Hal ini mengingat budaya organisasi memegang peran penting dalam menggerakkan organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilakukan berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perkembangan organisasi (Natalia & Andri ", 2017; Putri & Yusuf, 2022). Penelitian lainnya berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Dunggio, 2020; Munandar et al., 2020). Penelitian ini mengkaji topik budaya organisasi secara umum yang dikaitkan dengan lembaga Pendidikan. Penelitian ini diharapkan memperkaya kajian dalam topik Pendidikan dan manajemen secara umum.

## METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pemilihan metode kualitatif disebabkan karena fenomena yang dikaji membutuhkan penggalian makna secara mendalam (Sugiyono, 2015). Pendekatan yang digunakan adalah penelitian

kepuustakaan. Sumber datanya berasal dari jurnal, buku, dan artikel-artikel online yang dikumpulkan dengan Teknik dokumentasi. Teknik analisis data menerapkan model analisis Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi (Miles & Huberman, 1994).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Fitriyani (2019), “Kata organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin organum yang berarti alat, sedangkan dalam bahasa Inggris disebut dengan organization yang berarti organisasi, penyusunan, pengumpulan, penghimpunan. Jadi makna organisasi adalah suatu susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar”(Fitriyani, 2019). Makna organisasi seringkali dikonsepsikan sesuai perspektif, tujuan, dan konteks keilmuan dari seseorang yang merumuskannya (Effendhie, 2019). Secara umum definisi organisasi adalah sebuah wadah untuk sekelompok atau sekumpulan orang yang bekerjasama secara rasional dan sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Arie Ambarwati, 2018).

Budaya organisasi bersifat dinamis, bahkan perlu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan agar organisasi tetap mapan. Sebuah organisasi perlu mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir, dan memelihara kepercayaan dalam organisasi (Hardjana, 2010). Budaya organisasi yang baik merupakan proses pembelajaran terus menerus dalam organisasi. Nilai-nilai positif dari budaya kerja idealnya terus dibina dan diwariskan kepada seluruh anggota baru agar tetap tertanam dalam organisasi. Anggota harus mampu beradaptasi dan menerima positif dengan norma-norma atau nilai-nilai yang dibangun. Fenomena inilah yang semestinya dikembangkan di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang memiliki budaya organisasi yang baik akan mampu bertahan dalam menghadapi berbagai kondisi, baik internal maupun eksternal (Maolani & Rufaidah, 2023).

Kerjasama beberapa orang manusia yang mempunyai kesamaan tujuan disebut kelompok kerjasama atau lebih tegas organisasi. Organisasi lahir merupakan kehendak manusia itu sendiri makhluk yang dalam hidupnya selalu saling ketergantungan untuk mencapai kepuasan. Dari kelompok kerjasama yang pada mulanya sederhana, semakin berkembang dan manusia itu semakin terdorong untuk meningkatkan bentuk organisasi untuk menjawab tantangan dalam memenuhi kebutuhan sosial dalam kehidupannya. Maka lahir lah organisasi yang begitu beraneka ragam mulai yang sangat sederhana sampai kepada yang begitu kompleks dan rumit. Kesemuanya adalah untuk memberikan kepuasan kepada manusia sebagai anggota dari organisasi itu (Engkos Koswara dan Aan Komariah, 2011).

Kajian mengenai budaya organisasi menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan ahli maupun praktisi manajemen, terutama dalam rangka memahami dan mempraktekkan perilaku organisasi. Edgar Schein dalam Rahmat (2015) mengemukakan bahwa “budaya organisasi dapat dibagi ke dalam dua dimensi. Pertama, dimensi lingkungan eksternal, yang berisi lima hal esensial: (a) misi dan strategi; (b) tujuan-tujuan; (c) cara untuk mencapai tujuan-tujuan; (d) pengukuran; dan (e) koreksi. Kedua, dimensi integrasi internal, yang meliputi enam aspek utama: (a) common language; (b) batasan kelompok untuk inklusi dan eksklusi; (c) *distributing*

*power and status*; (d) mengembangkan norma keintiman, persahabatan, dan cinta; (e) *reward and punishment*; dan (f) *explaining and explainable ideology and religion*"(Rahmat, 2015).

Sementara itu, Fred Luthan dalam Suryanti (2017) mengetengahkan enam karakteristik penting dari budaya organisasi antara lain: "(1) *observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka kemungkinan menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu; (2) *norms*, yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan; (3) *dominant values*, berkaitan dengan adanya nilai-nilai inti yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; (4) *philosophy*, yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (5) *rules*, yaitu adanya pedoman yang ketat untuk kemajuan organisasi; (6) *organizational climate*, berkaitan dengan kondisi tata ruang, sistem berinteraksi para anggota organisasi, dan sistem anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain"(Suryanti, 2017).

## **B. Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi merupakan suatu kajian yang menyangkut aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Perilaku organisasi mencakup aspek-aspek akibat yang ditimbulkan atau pengaruh organisasi terhadap anggotanya, dan juga aspek-aspek akibat pengaruh manusia terhadap organisasi (Universitas Bakri, 2023). Teori perilaku organisasi dapat digunakan untuk memaksimalkan hasil sumber daya manusia dari anggota kelompok. Perilaku organisasi dapat juga didefinisikan sebagai peran penting dari bidang studi yang menyelidiki bagaimana cara struktur organisasi mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Perilaku organisasi yang mempelajari dampak dari individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi (Sutisna, 2020).

Setiap individu akan dilibatkan di dalam suatu organisasi untuk menumbuhkan kembangannya institusinya. Keterlibatan individu di dalam suatu organisasi memerlukan kajian tersendiri, di mana di dalam suatu organisasi akan terbentuk perilaku individu dan perilaku kelompok, yang masing-masing akan memerlukan perlakuan tersendiri oleh pucuk kepemimpinan di dalam menjalankan roda organisasinya. Perilaku organisasi (*organizational behavior*) bisa diartikan sebagai studi bagaimana manusia untuk berinteraksi di dalam kelompok (Farida, 2012). Perilaku organisasi juga mempelajari dampak dari individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi.

## **C. Pentingnya Memahami Budaya Organisasi**

Setiap organisasi tentunya memiliki makna yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Menurut Robbins, budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang mementingkan sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus

memahami nilai-nilai atau norma-norma yang ada serta mengerti bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Semua sumber daya manusia harus bisa memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan, di mana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi. Setiap organisasi atau lembaga mempunyai budaya organisasi yang berguna untuk menciptakan aturan, norma, atau pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal itu juga bermakna bahwa organisasi akan bergerak ke arah perkembangan yang lebih baik apabila budaya organisasi juga berkembang dengan baik. Walaupun demikian, terdapat juga tekanan yang bisa saja menyertai sebuah lembaga. Budaya organisasi menjadi pedoman perilaku kerja dalam rutinitas kerja yang menyebabkan anggotanya bertindak terarah dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kesepakatan dan keputusan yang diambil berdasarkan budaya organisasi akan memudahkan pelaksanaannya secara lebih luas untuk kepentingan bersama. Budaya organisasi berperan sebagai pengendali dalam membentuk sikap dan perilaku seseorang yang melibatkan dirinya dalam organisasi. Seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi. Umumnya, para anggota akan dipengaruhi oleh beragam sumber daya yang ada sebagai stimulus untuk bertindak. Budaya organisasi awalnya dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan dari para anggota organisasi. Pada akhirnya, terbentuk budaya organisasi yang secara terus-menerus akan mengakar. Selanjutnya, budaya organisasi menunjukkan kepribadian dari organisasi tersebut.

## **PENUTUP**

Budaya organisasi menjelaskan bagaimana memandang unsur-unsur yang ada di dalam organisasi dan bagaimana setiap unsur-unsur tersebut berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Budaya organisasi menunjukkan kepribadian dari organisasi tersebut. Selain budaya organisasi, komunikasi juga memiliki peranan penting dalam organisasi. Budaya organisasi bersifat dinamis, bahkan perlu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan agar organisasi tetap mapan. Sebuah organisasi perlu mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir, dan memelihara kepercayaan dalam organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dunggio, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Effendhie, M. (2019). *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*. Universitas Terbuka.
- Farida, I. (2012, April 19). SISTEM DAN MODEL PERILAKU ORGANISASI. *Idha Farida Blog*. <https://idhafarida.wordpress.com/2012/04/19/sistem-dan-model-perilaku-organisasi/>
- Fitriyani, F. (2019). Konsep Organisasi Pendidikan dalam Pemberdayaan Sekolah. *El-Ghiroh : Jurnal Studi Keislaman*, 17(02), Article 02. <https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v17i02.105>
- Hardjana, A. A. (2010). Sosialisasi dan Dampak Budaya Organisasi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.24002/jik.v7i1.194>
- Huda, N. (2020, June 30). *Karakteristik Budaya Organisasi*. <http://staimtarate.ac.id/berita/karakteristik-budaya-organisasi>
- Imelda, I. (2022). Isu-Isu Kritis dalam Pendidikan Budaya Kontrol dalam Sistem Pendidikan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4270–4278. <https://doi.org/10.56799/jim.v1i12.1068>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (R. Holland, Ed.; 2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Natalia, G. N., & Andri ", S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI (Studi Kasus Karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(2), Article 2.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), Article 1. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Rahmat, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dalam Membentuk Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Unilak*, 12(1), 98218.
- Rojuaniah, R. (2012). Perubahan Budaya Organisasi. *Forum Ilmiah*, 9(02). <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/798>
- Salain, P. P. P., & Wardana, M. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI INOVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada KANWIL PT. PEGADAIAN (PERSERO) DENPASAR). *Buletin Studi Ekonomi*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/18823>
- Schein, E. H. (1996). *The Role of the Founder in Creating Organizational Culture*. Jossey Bass.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (7th ed.). Alfabeta.
- Suharyanti, S., & Sutawidjaya, A. H. (2013). ANALISIS KRISIS PADA ORGANISASI BERDASARKAN MODEL ANATOMI KRISIS DAN PERSPEKTIF PUBLIC RELATIONS. *Journal Communication Spectrum: Capturing New Perspectives in Communication*, 2(2), 165. <https://doi.org/10.36782/jcs.v2i2.281>

- Suryanti, E. W. (2017). PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DI SEKOLAH | Jurnal Likhitaprajna. *Jurnal Likhitaprajna*, 19(1), 1–12. <https://doi.org/10.37303/likhitaprajna.v19i1.45>
- Sutisna, I. F. (2020). Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.36706/jp.v7i2.12904>
- Universitas Bakri. (2023). *Kenalan dengan Pengertian, Faktor dan Manfaat Perilaku Organisasi—Universitas Bakrie*. <https://bakrie.ac.id/articles/497-kenalan-dengan-pengertian-faktor-dan-manfaat-perilaku-organisasi.html>