

Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi

Rina Marliani¹, Nova Merisa²

¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: rinamarliani@stitnualfarabi.ac.id

²STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: novamerisa@stitnuafarabi.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
18-01-2024

Direvisi:
08-02-2024

Diterima:
27-02-2024

Keywords

: Organizational Culture, Organizational Dynamics

ABSTRACT

This paper aims to examine the meaning of organizational culture and organizational dynamics. The method used is literature review, which is done by collecting data or written information from books, newspapers and various articles on the internet that are relevant to the research topic. The data analysis used is reduction, data presentation, and drawing conclusions. Based on this study, it is concluded that organizational culture is a value system that has been embedded for a long time in an organization. Meanwhile, organizational dynamics are ongoing changes in the behavior of organizational members that are adaptive. Organizational culture and organizational dynamics can both influence each other.

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji makna budaya organisasi dan dinamika organisasi. Metode yang digunakan adalah kajian kepustakaan yakni ditempuh dengan cara mengumpulkan data atau informasi tertulis dari buku-buku, koran, dan berbagai artikel di internet yang relevan dengan topik penelitian. Analisis data yang digunakan adalah reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan kajian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang sudah tertanam lama di dalam sebuah organisasi. Sedangkan dinamika organisasi merupakan perubahan perilaku para anggota organisasi yang berkelanjutan yang bersifat adaptif. Budaya organisasi dan dinamika organisasi keduanya dapat saling memengaruhi.

Kata Kunci

: Budaya Organisasi, Dinamika Organisasi

Corresponding Author

: Rina Marliani, STIT NU Al-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: rinamarliani@stitnualfarabi.ac.id

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah bagian penting dari setiap organisasi; suatu sistem nilai yang menyatukan anggota dan membentuk identitas organisasi. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku, sikap, dan motivasi anggota organisasi (Laras & Susanti, 2021). Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas anggota organisasi (Zainuddin & Nasikhah, 2020). Budaya organisasi juga berperan dalam proses pengambilan keputusan, membantu anggota organisasi untuk memahami dan menginterpretasikan situasi serta memandu mereka dalam membuat keputusan. Selain itu, budaya organisasi juga berkontribusi dalam membangun komitmen anggota organisasi. Dengan adanya komitmen, anggota organisasi akan merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Ini menciptakan stabilitas dalam organisasi, memungkinkan organisasi untuk beroperasi dengan efisien dan efektif.

Dengan demikian, peran budaya organisasi dalam dinamika organisasi tidak dapat diabaikan. Budaya organisasi memengaruhi bagaimana organisasi beroperasi dan bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain. Meskipun budaya organisasi memainkan peran yang penting, ada beberapa permasalahan yang mungkin muncul. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian antara budaya organisasi dengan kebutuhan dan harapan anggota organisasi. Misalnya, budaya organisasi hierarki yang terlalu kaku justru dapat menghambat kreativitas dan inovasi para anggota atau karyawan (Soelistya et al., 2022). Selain itu, budaya organisasi yang tidak mendukung kerjasama dan kolaborasi dapat menghambat efisiensi dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi membawa dampak bagi kemajuan organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif. Dalam penelitian karya ilmiah ini, kami menggunakan metode studi pustaka atau literatur dalam penulisan karya ilmiah ini untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data atau informasi tertulis dari buku-buku, koran, dan berbagai artikel di internet yang dapat mendukung penelitian ini. Studi literatur atau studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan literatur, buku, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan topik penelitian (Zed, 2008). Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikannya, dan menarik kesimpulan/verifikasi (Miles & Huberman, 1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi saat menjalankan segala program dan agendanya. Budaya organisasi adalah pola yang terintegrasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Praktik yang sudah berjalan dalam organisasi saat ini berasal dari pengalaman masa lalu. Faktor manusia juga penting untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dengan sadar dan bertanggung jawab. Unsur manusia merupakan unsur penting yang berperan aktif dalam mencapai tujuan sebuah organisasi (Marlioni, 2017). Manusia adalah perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pada akhirnya, kebiasaan yang diciptakan oleh sekelompok orang yang bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain akan membentuk budaya organisasi di dalam sistem organisasi.

Budaya organisasi adalah salah satu hal yang membedakan organisasi satu dari yang lain. Tidak peduli ikatan budaya yang dibuat, tetap ada dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Keluarga, organisasi, bisnis, atau negara memiliki ikatan budaya yang membedakan masyarakat satu sama lain dalam cara mereka berinteraksi dan bertindak untuk menyelesaikan tugas. Dalam sistem budaya, orang berkumpul dalam kelompok masyarakat untuk bertindak dan berperilaku dengan cara yang seragam. Budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat dirasakan bermanfaat karena berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi.

Karakteristik budaya organisasi ialah sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and Risk Taking*) yaitu sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide, (2) Perhatian pada hal-hal rinci atau perhatian terhadap detail (*Attention to detail*) yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail, (3) Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*) yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Selain itu, karakteristik budaya organisasi juga ditunjukkan oleh: (1) Orientasi Orang (*People Orientation*) yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di organisasi, (2) Orientasi Tim (*Team Orientation*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu, (3) Keagresifan (*Aggressiveness*) yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai, (4) Stabilitas (*Stability*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting yaitu sebagai sistem pengawasan, perekat hubungan sosial, dan saling memahami. Budaya organisasi juga merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Dunggio, 2020). Sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem makna bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

Tidak selamanya budaya organisasi yang sudah berlangsung lama merupakan budaya yang baik untuk dipertahankan dalam sebuah organisasi. Untuk mengatasi permasalahan ini, ada beberapa solusi yang dapat diterapkan. Pertama, organisasi perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian budaya organisasi secara berkala. Ini penting untuk memastikan bahwa budaya organisasi tetap relevan dan mendukung tujuan organisasi. Kedua, organisasi perlu mempromosikan budaya organisasi yang mendukung kerjasama, kolaborasi, kreativitas, dan inovasi. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan *team building*. Ketiga, organisasi perlu memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami dan menerima budaya organisasi. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif dan pembinaan yang konsisten. Dengan demikian, meskipun ada permasalahan yang mungkin muncul, dengan solusi yang tepat, budaya organisasi dapat tetap memainkan peran penting dalam dinamika organisasi.

B. Dinamika Organisasi

Dinamika adalah suatu sistem ikatan yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara unsur-unsur tersebut. Jika salah satu unsur sistem mengalami perubahan, maka akan membawa perubahan pula pada unsur-unsur lainnya. Dinamika organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan proses yang terjadi dalam tubuh organisasi yang selalu bergerak, berkembang, dan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang senantiasa berubah atau dinamis. Dinamika organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dengan menyusun kembali komponen-komponen organisasi. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa dinamika organisasi adalah perubahan pada elemen organisasi seperti struktur, strategi, sistem, dan perilaku manusia dengan tujuan meningkatkan efisiensi perusahaan atau organisasi.

C. Hubungan Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi

Dalam organisasi, dikenal adanya dinamika organisasi dan budaya organisasi. Hubungan antara konsep dinamika organisasi dan budaya organisasi sebenarnya saling terkait erat. Dinamika organisasi mengacu pada perubahan dan interaksi yang terjadi di dalam suatu organisasi (PRASTYANI, 2020), sementara budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi. Dinamika organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Misalnya, budaya yang mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka dapat membantu menciptakan dinamika yang positif di dalam organisasi. Sebaliknya, budaya yang kaku dan hierarkis bisa membatasi dinamika dan inovasi. Di sisi lain, dinamika organisasi juga dapat mempengaruhi budaya organisasi. Perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan, atau proses kerja dapat berdampak pada budaya organisasi. Misalnya, jika ada perubahan ke arah kerja tim yang lebih kolaboratif, itu bisa mempengaruhi budaya organisasi untuk menjadi lebih inklusif dan mendukung kolaborasi. Jadi, keduanya saling berinteraksi dan membentuk organisasi secara keseluruhan. Penting untuk memahami hubungan ini agar organisasi dapat mengembangkan budaya yang sehat dan dinamis.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula (Fahrisani et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa peran budaya organisasi dalam dinamika organisasi adalah menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang memungkinkan anggota organisasi untuk bekerja secara efektif, mencapai tujuan bersama, dan merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sehingga dinamika yang diciptakan dalam organisasi tersebut baik dan menjadi dampak yang positif untuk kedepannya.

PENUTUP

Dinamika organisasi merupakan proses berkelanjutan dalam organisasi yang mencakup perubahan dan penyesuaian terhadap lingkungan yang selalu berubah. Perubahan organisasi melibatkan modifikasi terhadap komponen-komponen seperti struktur, strategi, sistem, dan perilaku manusia untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai bersama dan keyakinan yang mengatur cara karyawan berpikir dan bertindak dalam organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat mengarahkan perilaku, meningkatkan kinerja, membentuk identitas organisasi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan meningkatkan daya saing organisasi. Kombinasi dinamika organisasi yang efisien dan budaya organisasi yang

kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi bagaimana organisasi tampil dan beradaptasi dengan dinamika yang terus berubah.

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>
- Fahrisani, A., Zulkarnain, M., Nursyamsu, N., & Herningsih, S. W. (2022). Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4269>
- Laras, T., & Susanti, F. E. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (SURVEY PADA CV. KARTIKA GRUP KECAMATAN WATES KABUPATEN KULON PROGODAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v9i1.1477>
- Marliani, L. (2017). PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEWUJUDKAN KINERJA SUATU ORGANISASI. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.25147/moderat.v3i2.682>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (R. Holland, Ed.; 2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- PRASTYANI, D. (2020). *MODUL MANAJEMEN PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN*. UNIVERSITAS ESA UNGGUL. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Course-20379-7_0561_Modul%209.pdf
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i2.8>
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.