

tanggapan karyawan Terhadap Budaya Organisasi Di PT. Simongan plastic factory semarang.²

Hal yang membedakan penelitian milik onedy ariwibowo dengan penelitian ini adalah pada focus masalah dan lokasi penelitian. Penelitian lebih focus pada budaya yang kecil dan sempit seperti budaya pemulung. Lokasi yang diambil oleh Onedy Ariwibowo PT. Simoplas.Persamaan dengan penelitian ini adalah dari segi pendekatan kualitatif, meneliti budaya organisasi yang berbasis syari'ah.

Cica Nayati mlakukan penelitian di margania group yang ada di yogyakarta pada tahun 2012 yang berjudul “ peran budaya organisasi terhadap strategi pemasaran dalam upaya mencapai keberhasilakn perusahaan” penelitian yang bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi di margarita grop guna mencapai keberhasilan perusahaan.³

Hal yang membedakan penelitian milik Cica Nayati denagn penelitian ini adalah masalah dan lokasi penelitian. Penelitian ini lebih focus pada peran budaya organisasi terhadap strategi pemasaran. Lokasi yang diambil oleh Cica Nayati adalah margaria group yang ada di Yogyakarta. Persamaan dengan penelitian ini adalah dari segi pendekatan kualitatif, meneliti budaya organisasi yang berbasis syari'ah

²Onedy ariwibowo, “peran budaya organisasi”, skripsi (studi kasus pt. Simongan plastic factory semarang, Semarang: “fakultas ekonomi, Universitas Diponegoro 2010)

³Cica Nahayati, “peran budaya organisasi terhadap strategi pemasaran dalam upaya mencapai keberhasilakn perusahaan peran budaya organisasi terhadap strategi pemasaran dalam upaya mencapai keberhasilakn perusahaan margarita grop Yogyakarta”, skripsi (jurusan manajemen dakwah fakultas dakwah Universitas Islam Kalijaga,2012)

B. Kerangka teori

Kerangka teori yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan umum tentang:

1. Teori budaya organisasi

Talidudu Ndraha dalam bukunya budaya organisasi mengemukakan definisi budaya menurut Edward Burnett sebagai berikut:

Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dari kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.⁴

Budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. Isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi

2. Peranan budaya organisasi

Setiap manajer pasti menginginkan keberhasilan organisasi, akan tetapi untuk mencapainya akan banyak masalah yang harus dihadapi.⁵ Maka dari itu memberbudah dalam menggapai keinginan tersebut, alangkah lebih jika seorang manajer menciptakan budaya organisasi perusahaan. Karena dalam sebuah ruang lingkup kehidupannya, manusia manusia dipengaruhi oleh budaya dimana mereka berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku social.

⁴Moh.pabundu Tika, 2006, *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara, hal27

⁵wibowo,2010, *Budaya Organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*,(Jakarta: RAJAGRAFINDO PERSADA), hal 275

6. Pengawasan. Pengawasan merupakan jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan.
7. Identitas. Suatu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, dari pada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu.
8. System penghargaan. Di mana alokasi reward (kenaikan upah atau gaji), didasarkan pada criteria alokasi biaya didasarkan pada criteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas dan favoritism.
9. Toleransi terhadap konflik. Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menyiram konflik dan kritikan secara terbuka.
10. Pola komunikasi. Suatu tingkatan di mana komunikasi dibatasi pada hierarki formal di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

5. Proses budaya organisasi

Proses budaya organisasi bisa kita lihat dari bagaimana mereka menciptakannya, mempertahankannya budaya organisasi yang diterapkan.

a. Pembentukan atau menciptakan budaya organisasi

Budaya organisasi bisa dibangun melalui berbagai macam sumber, baik dari internal maupun eksternal organisasi. Dapat pula karena ditanamkan oleh pendiri perusahaan, dari pengalamanyang dibawa oleh para pemimpin berikutnya, maupun sumber daya manusia lain yang dibawa masuk kedalam organisasi.

mempertahankan budaya organisasi. Tujuan utama dari proses seleksi adalah menemukan & mempekerjakan individu yg memiliki pengetahuan, kepandaian & kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaan di dalam organisasi.

Dalam proses seleksi ini, ketika terdapat banyak calon yang memenuhi criteria, maka pengambil keputusan akan menentukan siapakah yang nantinya akan dipekerjakan berdasarkan pertimbangan tentang sejauh mana calon-calon tersebut akan cocok dengan organisasinya. Selain itu, proses seleksi ini juga member informasi kepada para pelamar mengenai organisasi itu, dan jika mereka merasakan adanya konflik antara nilai mereka dengan nilai organisasi tersebut, maka mereka dapat mengundurkan diri dari pencalonannya. Sehingga, proses seleksi tersebut, menyaring individu yang mungkin akan menyerang atau mengacaukan nilai-nilai intinya.

2) Manajemen puncak

Menunjukkan pada perilaku & tindakan dari manajemen puncak akan berpengaruh terhadap budaya organisasi. Para pegawai memperhatikan perilaku manajemen dimana kejadian-kejadian yang diamati oleh para pegawai dalam kurun waktu tertentu dapat menetapkan norma-norma yang kemudian meresap ke bawah melalui organisasi. Adanya sosok leadership sebagai panutan dalam bertindak merupakan cara untuk mempertahankan budaya organisasi yang telah ada.

3) Sosialisasi

Merupakan langkah yang tepat untuk mempertahankan budaya organisasi, terutama sosialisasi yang ditujukan bagi anggota baru untuk menyesuaikan diri dengan budayanya. Seluruh anggota organisasi seharusnya mengetahui & memahami mengenai terbentuknya budaya organisasi, pentingnya bagi kemajuan organisasi, termasuk bagi pengembangan dirinya. Sebuah organisasi akan selalu mensosialisasi setiap pegawai selama kariernya. Namun sosialisasi yang paling eksplisit ialah ketika organisasi mencoba membentuk orang luar/orang baru untuk menjadi seorang pegawai “yang berkedudukan baik”. Dalam proses tersebut, mereka diberitahu mengenai bagaimana hal tersebut dilakukan disini.

Penerapan budaya organisasi pada kegiatan sehari-hari merupakan salah satu bentuk cara kita mempertahankan budaya organisasi. Dengan begitu budaya yang sudah kita bentuk tidak hanya sebagai simbol perusahaan akan tetapi kita terapkan/dipraktekan.