

oleh Nur Chasanah dalam tesisnya.¹⁴ Pengertian tersebut jika ditarik kesimpulan bahwa setiap individu yang berada dalam lingkup organisasi sehingga tercipta suasana yang mendukung dalam pencapaian tujuan.

Budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa mempunyai norma dan nilai yang mengatur masing-masing anggotanya, dipengaruhi dari internal perusahaan maupun luar perusahaan. Pengertian tersebut bisa dikatakan bahwasanya suatu organisasi memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggotanya untuk bertindak. Budaya juga menjadi identitas untuk anggotanya sehingga bisa membangkitkan komitmen akan keyakinan dan nilai dari dirinya sendiri.¹⁵ Karena setiap individu yang bergabung dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, dikarenakan mereka dari latar belakang yang berbeda yang biasa disebut persepsi. Persepsi telah menjadi bagian dari budaya yang bisa datang manapun organisasi itu berada. Namun suatu budaya dalam organisasi berfungsi untuk menghubungkan antar anggota sehingga mengerti bagaimana berinteraksi dalam organisasi tersebut.

Fungsi budaya lainnya diterangkan oleh Robbins dalam jurnalnya I Gusti Ayu Made Asri Dwija Putri menegaskan bahwa budaya menjalankan beberapa fungsi dalam perusahaan. Pertama, budaya memberikan rasa

¹⁴ Nur Chasanah, 2008, "*Analisis Pengaruh Empowerment, Self, Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Empiris pada Karyawan PT.Mayora Tbk Regional Jawa Tengah dan DIY*", Thesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, hlm, 39.

¹⁵ Riska Pratiwi, 2012, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*", Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin, Makassar, hlm, 15-16.

Kedua, jika individu belum melihat kesempatan yang lebih baik di luar organisasi, maka kemungkinan ia masih tetap tinggal namun dengan kinerja yang tidak produktif. Individu akan bekerja dalam batas yang organisasi tetapkan, tanpa ada keyakinan untuk menciptakan produktifitas dan karya yang lebih. Untuk menanggulangi ketimpangan terkait pemenuhan kebutuhan individu dalam suatu organisasi, maka organisasi lebih memperhatikan tuntutan anggotanya.

Pembahasan di atas membahas tentang pengertian organisasi secara umum, maka selanjutnya penjelasan tentang pengertian organisasi bisnis. Pengertian organisasi bisnis secara umum tidak akan lepas dari tujuan organisasi untuk memperoleh profit sesuai dengan target yang ditentukan. Walaupun tidak semua organisasi terpacu untuk memperoleh profit, tidak bisa dipungkiri bahwasanya organisasi bisnis tujuan utamanya adalah memperoleh profit. Pengertian lain tentang organisasi bisnis yaitu sekumpulan orang atau kelompok yang saling bekerjasama mencapai tujuan organisasi bisnis untuk memperoleh profit dalam kegiatan bisnisnya.

Perlu digaris bawahi organisasi bisnis bukanlah hanya sekedar tempat dimana orang memenuhi kebutuhannya dan mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mengatur tentang perilaku individu dalam lingkungannya. Organisasi mempunyai batas atas hak karyawan, karena tidak semua pemenuhan kebutuhan karyawan dipenuhi perusahaan. Kemungkinan ada suatu hal yang dapat menyehatkan masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan lain di luar organisasi.

Partisipasi individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.²⁹

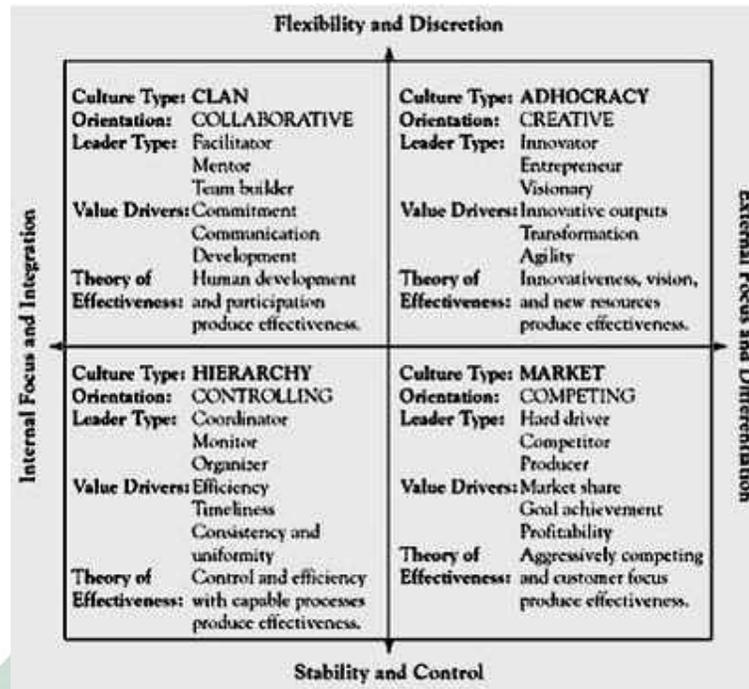
4) Budaya hirarkis

Proses informasi formal budaya ini berupa dokumen, hipotesis, serta evaluasi. Menjadi dasar atau landasan sebagai sarana bagi tujuan yang berkesinambungan mengenai stabilitas (penyajian), kontrol serta koordinasi sumber yang ada dalam organisasi. Informasi formal menjadi kontrol pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

Sedangkan menurut Cameron dan Quinn dalam skripsi Riska Pratiwi mengembangkan kerangka persaingan nilai dilihat dari dua dimensi. kedua dimensi tersebut membentuk 4 kuadran budaya, masing-masing menggambarkan tipe budaya tertentu dengan perbedaan indikator efektivitas masing-masing. Pada model ini terdapat 4 macam model kebudayaan dalam organisasi, enam dimensi penting dalam budaya, empat dimensi dalam budaya, antara lain:³⁰

²⁹ Riska Pratiwi, 2012, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*”, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm, 22-23.

³⁰ Megawati dan M.fauzan Nashr, 2015, “*Evaluasi Budaya Organisasi dalam Penerapan Teknologi Informasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada PT.Perkebunan Nusantara Pekanbaru*” Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem informasi Vol. 1, No.1, Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, UIN SUSKA Riau, hlm, 19.



Tabel 2.3

Empat Kuadran Tipe Budaya Organisasi(a) *Hierarchy Culture*

Model *hierarchy* lebih fokus pada isu internal dibanding isu eksternal dan nilai kestabilan dan kendali di atas fleksibilitas dan pertimbangan. Model ini lebih cenderung menekankan struktur yang baik dan rapi dalam organisasi, semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis.

Relevansinya dengan birokrasi perusahaan, pemimpin sebagai koordinator dengan monitoring yang ketat. Pedoman manajemen yang digunakan biasanya berpusat pada pengendalian dan kontrol yang ketat.

(b) *Market Culture*

Budaya organisasi pada umumnya membahas tentang nilai-nilai, kepercayaan, komitmen, disiplin, Mempunyai rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pemimpin, dan perilaku individu dalam lingkup organisasi. nilai yang menjadi identitas organisasi yang menjadi perbedaan dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang bersifat sosial demi terciptanya lingkungan organisasi yang baik dan sehat, dibuktikan dengan pencapaian produktivitas kinerja pelaku organisasi didalamnya. Nilai-nilai yang menjadi pedoman individu dalam menghadapi permasalahan eksternal dan penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga ia bisa menerapkan nilai-nilai untuk bertindak dan berperilaku.