

MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA

Heni Rohaeni

ASM Bina Sarana Informatika

Jln. Kramat Raya 168

Email: heni_rohaeni82@yahoo.co.id

Abstract

Organizational culture is a key value which is believed to also contain characteristics of the given member-Members of the organization to organization. Organizational culture is typically defined, with orientations along that unites existing personal or individual in the organization into a value system at different depth levels and gave him a different identity, so that the organization has a personality as a system of jointly accepted and will produce an effective organization, has a strong culture and different from other organizations. Beginning the process of formation of organizational culture, with the founding philosophy of the organization beginning with that create a certain selection criteria in determining the values and cultural norms. Furthermore, the subsequent acts or decisions and become the benchmark for members of the organization in determining behavior in organizations that are believed to be a cultural organization that is run by its members.

Keyword: Organization culture, work discipline

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai kunci yang dipercayai serta mengandung karakteristik yang diberikan anggota-anggota organisasi kepada organisasinya. Budaya organisasi secara tipikal ditetapkan, dengan orientasi-orientasi bersama yang menyatukan personal atau individu yang ada dalam organisasi menjadi suatu sistem nilai pada tingkat kedalaman yang berbeda dan memberinya identitas yang berbeda pula, sehingga organisasi mempunyai kepribadian sebagai suatu sistem yang diterima secara bersamadan akan menghasilkan sebuah organisasi yang efektif, mempunyai budaya yang kuat dan berbeda dengan organisasi yang lain. Proses awal terbentuknya budaya organisasi, dengan diawali dengan filosofi pendiri organisasi yang menimbulkan suatu kriteria pemilihan tertentu dalam menentukan nilai-nilai dan norma-norma budaya. Selanjutnya, selanjutnya tindakan atau keputusan yang ada dan menjadi patokan bagi para anggota organisasi dalam menentukan perilaku dalam organisasi itu yang diyakini sebagai budaya organisasi yang dijalankan oleh para anggotanya.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Seperti pendapat para ahli bahwa Budaya sebagai suatu Konsep, budaya telah memiliki sejarah yang cukup panjang

budaya telah digunakan sebuah kata untuk menunjukan suatu kecanggihan, misalnya ketika seseorang mengucapkan "*Someone is Very Cultured*" Budaya telah digunakan oleh para antropologis untuk menunjukkan adat-istiadat dan ritual yang dapat dikembangkan oleh masyarakat sepanjang sejarahnya. Pada sepuluh tahun terakhir, budaya telah digunakan oleh para peneliti dan Manajer untuk menunjukan iklim dan praktek-praktek yang telah dikembangkan oleh organisasi atau untuk menunjukan nilai-nilai dan kepercayaan dalam suatu organisasi.

Budaya berkaitan dengan nilai-nilai tertentu yang ingin diterapkan oleh para manajer pada organisasinya, ini terlihat dari konteks pembicaraan para manajer bahwa mereka ingin mengembangkan budaya yang benar (*The right kind of culture*) atau budaya kualitas (*Culture Of Quality*). Dalam

konteks ini terlihat juga, secara implisit, adanya asumsi bahwa ada budaya yang lebih baik dan yang lebih jelek, ada budaya yang lebih kuat dan yang lebih lemah, dan bahwa budaya yang benar (*The right kind of culture*) akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

Konsep Budaya membantu menjelaskan semua fenomena yang ada di dalam sebuah organisasi dan membantu menormalisasikannya. Jika kita memahami dinamika budaya organisasi, kita akan merasa bingung, kecewa, dan cemas ketika menjumpai perilaku orang yang tidak irasional dalam organisasi, dan kita dapat memiliki pemahaman yang lebih dalam tidak hanya tentang mengapa banyak grup atau organisasi dapat demikian berbeda, tapi juga mengapa sulit mengubahnya.

Pemahaman yang lebih dalam tentang isu-isu budaya organisasi dalam grup dan organisasi diperlukan untuk memahami apa yang terjadi, tapi yang lebih penting lagi, diperlukan untuk mengenali apa yang semestinya menjadi isu-isu prioritas bagi pemimpin dan kepemimpinan. Budaya organisasi diciptakan oleh pemimpin dan salah satu fungsi kepemimpinan adalah menciptakan, mengelola (*manage*) dan kadang-kadang menghancurkan budaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Suatu organisasi pastilah memerlukan sebuah nilai-nilai dan norma-norma dalam kelangsungan hidupnya kelangsungan hidup sebuah organisasi tercermin dalam nilai dan norma-norma yang menjadi budaya dalam organisasi yang semuanya merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Hal ini dijadikan sebagai suatu sistem yang menggabungkan beberapa pengertian secara eksplisit dianggap sebagai definisi budaya organisasi. Untuk mendalami hakikat budaya organisasi, perlu terlebih dahulu mengenal pemahaman tentang perilaku organisasi hal ini tidak terlepas dari definisi perilaku berasal dari studi mengenai perilaku manusia dalam organisasi, yang menggunakan ilmu pengetahuan tentang bagaimana orang bertindak dalam organisasi.

Untuk lebih jelasnya berikut adalah pengertian perilaku organisasi menurut Tampubolon (2004:2) "Perilaku Organisasi sebagai suatu studi manajemen perilaku

manusia dalam organisasi, yang mana dengan menggunakan ilmu pengetahuan tentang bagaimana manusia bertindak dalam sebuah organisasi." sementara itu Kelly dalam Thoha (2003:9) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai berikut: "perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya: bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya, dan institusi-institusi yang lebih besar". Pada prinsipnya perilaku (*behavior*) adalah tingkah laku, kelakuan, perilaku, tindak tanduk, perangai yang ditampilkan sebagai respon, reaksi, tanggapan atau balasan yang dilakukan dan menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Budaya merupakan hasil interaksi antara akal dan budi manusia sebagai makhluk sosial dengan lingkungan sosialnya dalam upaya mencapai kesejahteraan, maka sebelum membahas pengertian budaya maka seharusnya dikemukakan terlebih dahulu pengertian budaya atau kultur. Menurut Taylor dalam Ndraha (2004:43) mengemukakan "Culture of civilization taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society. (kultur atau budaya, yang mengambil dalam *thechnographic* yang luas, adalah yang kompleks dan utuh itu semua meliputi pengetahuan, kepercayaan, seni, akhlak, hukum, kebiasaan, dan kemampuan lain yang diperoleh untuk memimpin anggota masyarakat)." Sementara itu Silk dalam Tampubolon (2004:185) menjelaskan bahwa "Budaya sebagai cara bagaimana kita akan melakukan sesuatu pada saat ini, yang penekanannya menjelaskan tentang sikap yang terwujud seperti pemimpin organisasi, yang dituakan di dalam masyarakat yang direfleksikan ke dalam peraturan dan prosedur di dalam suatu organisasi kemasyarakatan resmi."

Menurut Tampubolon (2004:185) "Budaya juga dapat berbentuk non materi, meliputi hasil ciptaan yang bersifat abstrak seperti nilai-nilai, kepercayaan, simbol, norma-norma, adat-istiadat, dan peraturan institusional." Sedangkan Santhe dalam Ndraha (2003:43) mengemukakan "The set of assumption often unstated that members of a community share in common (satuan asumsi yang penting sering tidak dinyatakan

oleh anggota suatu masyarakat yang berbagi bersama-sama”. Ndraha (2003:45) mengemukakan fungsi budaya antara lain:

- a. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi dan sistem geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi.
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor pengikat yang kuat seluruh anggota masyarakat.
- c. Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya.
- d. Sebagai kekuatan penggerak. Karena jika budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar maka budaya itu dinamis, resiliens, tidak statis, tidak kaku.
- e. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
- f. Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- g. Sebagai substitusi pengganti formalisasi.
- h. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
- i. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation-state*”.

Berdasarkan pada pengertian di atas maka dapat dilihat dengan jelas bahwa aturan yang menyatakan suatu sikap dan perilaku yang menuntun sekaligus mendorong anggota organisasi untuk melakukan segala sesuatu secara benar, serta menghambat dan menghalangi orang untuk tidak berbuat sesuatu yang salah.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sering dipandang sebagai suatu falsafah yang dapat menuntun seseorang untuk mengambil suatu kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, dimana budaya yang terbentuk secara naluriah akan dapat menjalankan anggota-anggotanya mengikuti tindakan-tindakan yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi. Menurut Schein dalam Susanto (2004:4) ”...a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope its is problem of external adaption and internal integration-that has worked well enough to be taught to new members as the correct way to perceive, think, an feel in relation to those problem (... sebagai pola asumsi-asumsi yang oleh suatu kelompok tertentu telah dikemukakan, dibuka, atau

dikembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan itegarasi internal, dan yang telah berjalan cukup lama dipandang sah, dan oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk dipandang, berfikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut)”. Sementara itu Deal dan Kennedy dalam Sigit (2003:257) mendefinisikan budaya organisasi “ *The way we do thing around here* (cara kita melakukan sesuatu di sini)”. Selanjutnya Miller dalam Sigit (2003:257) mengartikan budaya organisasi sebagai ”Seperangkat nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan asas, yaitu asas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), empirisme, kesatuan, keakraban, dan integritas sebagai norma atau pedoman bagi anggota korporat dalam perilaku mereka dan memecahkan masalah-masalah korporat”.

Menurut Sithi dan Amnuai dalam Ndraha (2003:102) budaya organisasi didefinisikan sebagai berikut “*A organization culture set of basic assumption and beliefs that are share by members of an organization, being developed as they learn to cope with problems of external adaptions and internal integrations* (Budaya organisasi suatu set kepercayaan dan asumsi basis dasar yang adalah merupakan bagian dari anggota suatu organisasi, ketika dikembangkan mereka belajar untuk mengatasi permasalahan tentang adaptasi eksternal dan pengintegrasian internal)”. Selanjutnya Randolp dan Blackburn dalam Tampubolon (2004:187) mengemukakan “Dalam budaya organisasi (*organization culture*) sebagai seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota-anggota organisasi”. Selanjutnya Martin dalam Tampubolon (2004:188) mendefinisikan ”Budaya organisasi merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi, yaitu sebagai seorang individu yang melakukan kontak dengan organisasi, dia akan melakukan kontak dengan berpakaian norma, cerita orang yang menyatakan tentang apa yang akan dilakukan, peraturan formal di dalam organisasi beserta prosedur merupakan kode formal dari perilaku yang diyakini, tugas, sistem pembayaran, logat, dan manifestasi dari budaya organisasi”. Dari uraian di atas terlihat jelas bahwa budaya organisasi merupakan sifat atau perilaku serta karakteristik anggota organisasi, yang pada umumnya di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai

utama (*Core Value*) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki oleh anggota organisasi yang diserap dari mayoritas anggota organisasi.

Dimensi Budaya Organisasi

Beberapa dimensi budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian salah satunya menurut Susanto (2004:12) antara lain:

1. Inisiatif individu.
Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu seberapa besar tanggung jawab yang harus dipikul sesuai kewenangannya, dan seberapa luas kebebasan dalam mengambil keputusan.
2. Toleransi terhadap resiko.
Budaya organisasi juga ditandai dengan seberapa jauh sumber daya manusia yang ada didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mau menghadapi resiko didalam pekerjaanya.
3. Pengarahan.
Artinya adalah kejelasan organisasi dalam menentukan saran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian.
4. Integrasi
Bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama ditekan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.
5. Dukungan Manajemen.
Bermakna sebagai seberapa baik para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.
6. Pengawas.
Meliputi peraturan-peraturan dan supervisi langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.
7. Identitas.
Pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasi secara penuh.
8. Sistem penghargaan.
Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi *Reward* biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi.
9. Toleransi terhadap konflik.

Usaha untuk mendorong anggota untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Dalam budaya organisasi yang toleransi konfliknya tinggi, perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Tetapi pada perusahaan yang toleransinya rendah anggota akan menghindari perdebatan dan justru mengerutu di belakang.

10. Pola komunikasi.

Pola komunikasi di sini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

Unsur-unsur budaya Organisasi

Brown dalam Susanto (2004:7) menemukan unsur-unsur budaya organisasi sebagai berikut

1. *Artifact*.

Adalah unsur dasar organisasi paling mudah dikenali karena ia dapat dilihat, didengar, dan dirasakan. *Artifact* biasanya berbentuk cerita, mitos, lelucon (*jokes*), metafora, upacara dan tatacara (*rites and ritual*), perayaan (*ceremonies and celebrations*), pahlawan (*heroes*) dan symbol-simbol (*symbol*).

2. Keyakinan, nilai-nilai, dan sikap yang berlaku di dalam organisasi, nilai-nilai dan keyakinan merupakan bagian dari substruktur kognitif sebuah budaya organisasi. Nilai-nilai lebih mengarah pada kode moral dan etika yang menjadi penentu apa yang sebaiknya dilakukan.

3. Asumsi-asumsi dasar (*basic assumptions*). Ada lima dimensi yang perlu diperhatikan jika kita berbicara asumsi asumsi dasar dalam konteks budaya organisasi yaitu: hubungan manusia dengan lingkungan, hakikat kenyataan dan kebenaran, sifat dasar manusia, hakikat aktivitas manusia, hakikat hubungan manusia.

Bennis dalam Susanto (2004:6) mengemukakan unsur budaya antara lain:

1. *Artifacts*.

Adalah sesuatu yang dimodifikasikan oleh manusia untuk tujuan tertentu. *Artifacts* dapat langsung dilihat dari struktur sebuah organisasi dan proses yang dilakukan di dalamnya. *Artifacts* adalah hal yang sangat mudah dilihat dan ditangkap saat kita memasuki sebuah organisasi karena berhubungan erat dengan apa yang kita lihat, kita dengar dan kita rasakan saat berada didalamnya.

2. *Expoused values* (nilai-nilai yang didukung oleh perusahaan).

Mencakup strategi, tujuan, dan filosofi dasar yang dimiliki oleh organisasi. Nilai-

- nilai ini dapat dipahami jika kita sudah mulai menyelami perusahaan tersebut dengan tinggal lebih lama didalamnya. Unsur budaya organisasi jenis ini biasanya dinyatakan secara tertulis dan menjadi acuan bagi setiap gerak dan langkah anggota organisasi. Pernyataan tertulis disusun berdasarkan kesepakatan bersama dan sering sangat dipengaruhi cita-cita, tujuan, dan persepsi yang dimiliki oleh pendiri organisasi (*founding father*)
3. Asumsi-asumsi tersirat yang dipegang bersama (*shared tacit asumption*) dan menjadi dasar pikiran (*basic underlying asumption*).
- Asumsi-asumsi tersirat ini dapat dijumpai dengan menelusuri sejarah organisasinya. Nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi-asumsi yang dipegang oleh para pendiri dianggap penting bagi kesuksesan organisasi. Demikian pula hal-hal yang bersifat *taken for granted* sesuatu yang mudah dianggap normal atau sudah menjadi kebiasaan atau diterima apa adanya yang dipegang bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Nitisemito (2000:199) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Handoko membagi tiga disiplin kerja (2004:208):

- Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.
- Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Hal-Hal yang Menunjang Kedisiplinan

Menurut Nitisemito (2000:119-123) ada beberapa hal yang dapat menunjang

keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan & Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku literatur dan sumber bacaan lainnya yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam penulisan ini data-data sekunder ditemukan dan dikumpulkan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang didasarkan pada buku-buku literatur, sedangkan data primer didapat dari hasil jurnal atau penulisan-penulisan sebelumnya. Penulis menggunakan metode penelitian tersebut karena bermanfaat untuk hal-hal berikut: Pertama, menggali teori-teori dan konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli terdahulu. Kedua, mengikuti perkembangan penelitian dalam bidang yang akan diteliti. Ketiga, memperoleh orientasi yang lebih luas mengenai topik yang dipilih, Keempat, memanfaatkan data sekunder

dalam penelitian. Kelima, menghindari duplikasi atau plagiatisme. Keenam, menambah keterampilan tentang bagaimana cara mengungkapkan buah pikiran secara sistematis, kritis dan analogis.

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis, kemudian ditarik suatu kesimpulan dari hasil analisis. Kesimpulan diambil dengan menggunakan cara berfikir deduktif yaitu cara berfikir yang didasarkan kepada hal-hal yang bersifat umum dan kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia pendidikan mengistilahkan budaya organisasi dengan istilah kultur akademis yang pada intinya mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), citra akademis, ethos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut dan dari kebiasaan yang dilakukan tersebut akan terbentuklah sebuah budaya organisasi yang diinginkan oleh Pemimpin dalam organisasi tersebut.

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi yang berfungsi secara baik, mampu untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal dan apabila organisasi dapat mengadaptasi budaya organisasi dengan baik, maka organisasi akan berjalan dengan baik karena organisasi bergerak seirama dengan budaya yang berlaku didalamnya.

Di dalam budaya organisasi yang baik hendaknya diterapkan sistem pengendalian yang biasa disebut *social control system*. Sistem pengendalian ini tidak terlalu banyak

melibatkan orang lain untuk memonitor apa saja yang dilakukan oleh seseorang tetapi yang terlibat langsung dalam pengendalian adalah orang yang bersangkutan melalui komitmen dan kesepakatan dengan orang-orang sekitar berkaitan dengan sikap dan perilaku yang dianggap memadai. Disinilah budaya organisasi memainkan perannya dalam menciptakan *social control system*. Di dalam sebuah organisasi budaya organisasi diciptakan oleh atasan sedemikian rupa untuk dapat mempengaruhi disiplin kerja dan mengarahkan para pegawainya agar mencapai profesionalisme kerja yang diharapkan dapat tercipta dalam organisasi tersebut. Salah satu contoh kasus adalah penerapan sistem absen kehadiran secara *On-Line* untuk meningkatkan profesionalisme dan disiplin kerja para karyawan di lingkungan tempat kerja hal itu semata-mata untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan para karyawan khususnya mengenai kehadiran yang tepat waktu dan tanggung jawab mereka terhadap jam kerjanya sehingga para pegawai dalam hal ini sebagai anggota organisasi dapat menghargai waktu bahkan mampu menjaga keprofesionalan kerja mereka. Pada dasarnya budaya organisasi sangat mempengaruhi kerja dari pegawai hal ini dikarenakan setiap gerak langkah yang pegawai lakukan di dalam organisasi merupakan perwujudan dari budaya yang mereka anggap benar. Maka dari itu pemimpin harus mampu sedemikian rupa dapat mempengaruhi para bawahannya untuk dapat meneladani sebuah budaya kerja baru yang barang tentu budaya yang dampak budaya organisasi sangat dirasakan oleh setiap organisasi manakala organisasi tersebut menjalankan aktifitas kerjanya sehari-hari karena budaya erat kaitannya dengan pencerminan kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari. Membangun budaya organisasi tidaklah mudah seperti membalikkan telapak tangan karena membangun budaya organisasi yang dapat mempengaruhi akan peningkatan disiplin kerja para pegawai memerlukan waktu yang lama dan proses yang lama pula pastinya, karena membangun budaya organisasi yang dapat diikuti oleh para pegawai perlu adanya penyesuaian dari pada kebiasaan-kebiasaan pegawai itu sendiri. Seperti yang telah disinggung di atas bahwa salah satu budaya yang diterapkan di dalam sebuah organisasi adalah budaya tepat waktu, untuk menerapkan budaya tepat waktu sebuah organisasi diperlukan suatu instrumen atau

tool yang dapat mendukung budaya tepat waktu dapat terwujud, hal ini dilakukan oleh sebuah organisasi melalui penerapan program-program yang berbasis teknologi mengikuti perkembangan dunia modern ini misalnya dengan menerapkan absen *on-line* dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi dewasa ini hal ini dimaksudkan untuk menggugah budaya tepat waktu dan memberikan kemudahan bagi pimpinan dalam melakukan pengawasan pada para pegawainya tanpa mengabaikan peran serta pemimpin dalam menegakkan disiplin kerjanya. Budaya tepat waktu dapat segera terwujud dalam sebuah organisasi manakala para pegawai mengikuti apa yang dilakukan oleh para pemimpinnya dalam memberikan teladannya. Dari uraian tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena penerapan budaya tepat waktu dapat memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga mereka dapat menerapkan budaya disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

V. KESIMPULAN

Dari uraian dan pemaparan di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa suatu organisasi tidak akan dapat bergerak secara jelas apabila di dalam organisasi tersebut tidak ada yang mengerakannya dalam hal ini adalah dukungan dari para anggota organisasinya. Dukungan anggota organisasi akan mengalir apabila dalam diri anggota organisasi tidak mempunyai nilai dan norma yang dipahami sebagai nilai dan norma bersama hal tersebut menuntut adanya dukungan budaya organisasi sebagai perekat, pembangkit komitmen, pencipta keharmonisan langkah dalam organisasi serta pencetak keunggulan daya saing dalam hal ini peningkatan profesionalisme pendidik sebagai tenaga-tenaga terampil yang mempunyai budaya positif yang selalu tertanam dalam setiap langkahnya terutama dalam membangun organisasi tempat mereka mengabdikan.

Budaya yang kuat terutama budaya disiplin kerja dalam menjalankan aktivitas sehari-hari akan menjadi pembangkit yang akan membantu anggota organisasi yang lain menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya hal ini dikarenakan budaya organisasi yang positif yang mampu mempengaruhi anggota organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem informal yang mengemukakan bagaimana sebaiknya para anggota organisasi bersikap dalam kesehariannya dan budaya organisasi yang kuat memungkinkan anggota organisasi untuk merasakan secara lebih baik apa yang akan mereka lakukan sehingga mempunyai motivasi lebih besar untuk bekerja dengan lebih giat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, T. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- NitiseMITO, Alex, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Susanto, A., B. 2004. *Menjadi Supercompany Melalui Budaya Organisasi Yang Tangguh Dan Futuristik*. Jakarta: PT. Mijan Publika.
- Tampubolon, Manahan., P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.