

Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi

The Effect Of Organizational Culture In Creating Organizational Development

Ishiqa Ramadhany Putri, Ningrum Fauziah Yusuf

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Jl. A.H. Nasution No. 105A, Cibiru, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Email: Ishiqarmdhny21@gmail.com

Naskah diterima tanggal 9 Desember 2021. Naskah direvisi tanggal 14 Juni 2022.

Naskah disetujui tanggal 15 Juni 2022.

Abstrak

Pengembangan organisasi merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, karena jika tidak dilakukan perubahan maka perusahaan tidak dapat terus eksis. Agar dapat memberikan dampak yang menguntungkan, sangat penting untuk terus melakukan perbaikan yang tepat dengan melibatkan budaya yang ada di organisasi. Keberadaan budaya organisasi dinilai dapat mempengaruhi perubahan, sehingga menjadi faktor pendorong perkembangan organisasi. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui seberapa signifikan keberhasilan budaya organisasi dalam membangun pengembangan organisasi yang sehat. Dalam penelitian ini digunakan prosedur penelitian kualitatif dan alat pengolahan data untuk studi literatur. Budaya organisasi memiliki dampak positif dan negatif pada keberlanjutan organisasi di antara karyawan dan pemimpin, menurut temuan penelitian ini. Budaya perusahaan berdampak pada sikap, perilaku, dan cara pandang karyawan yang dipercaya dan digunakan dalam operasional sehari-hari, termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika keyakinan budaya yang tidak menguntungkan diciptakan, mereka berdampak pada operasi organisasi. Untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan valid tentang hubungan antara budaya organisasi dengan pengembangan organisasi, diperlukan strategi baru dalam pengembangan organisasi.

Kata Kunci: budaya organisasi; pengembangan organisasi; nilai budaya.

Abstract

Organizational growth is something that cannot be overlooked because the company will cease to exist if no adjustments are done. It is critical to continue making the necessary modifications by involving the organization's culture in order to have a positive influence. Because organizational culture is thought to have the ability to affect change, it has become a driving force for organizational development. As a result, the goal of this article is to determine how important organizational culture is in fostering healthy organizational development. The study of literature was conducted using qualitative research methodologies and data processing technologies in this study. According to the findings of

this study, organizational culture has both good and negative effects on organizational sustainability among employees and leaders. Because corporate culture influences the attitudes, behaviors, and viewpoints of employees who are trusted and used in day-to-day operations, such as completing tasks. When undesirable cultural ideas are formed, they have an impact on the operations of the company. A new organizational development strategy is required to acquire more extensive and valid data about the relationship between organizational culture and organizational development.

Keywords: *organizational culture; organizational development; cultural values.*

PENDAHULUAN

Pengembangan & perubahan suatu organisasi sepanjang organisasi berdiri adalah suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari. Suatu organisasi wajib menyesuaikan diri & mengantisipasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan dan perubahan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan dan perubahan organisasi tadi bisa bersumber dari internal & eksternal organisasi. Terhadap faktor yang bersumber menurut internal organisasi, organisasi sanggup melakukan adaptasi menggunakan cara melakukan perubahan yang reaktif &/atau perubahan yang direncanakan (*planned change*) atau proaktif ([Hardiyansyah & Ade Firmansyah, 2017](#)).

Dalam konteks pengembangan organisasi, memahami makna budaya pada kehidupan organisasi dipercaya sangat relevan. Budaya organisasi dipercaya menjadi aset. Paling tidak budaya organisasi berperan menjadi indera untuk melakukan integrasi internal. Kecenderungan organisasi dalam menghadapi persaingan dunia wajib disikapi dengan baik, karena akan membawa efek bagi budaya perusahaan. Perubahan manajemen dan struktur organisasi akan membawa efek dalam perubahan budaya perusahaan dan sebaliknya, perubahan manajemen restrukturisasi tidak akan membawa output yg optimal bila tidak disertai menggunakan budaya yang kondusif terhadap perubahan tersebut.

Esensi kehidupan organisasi bisa ditemukan dalam budaya yang dimiliki organisasi bersangkutan. Dalam hal ini kata “budaya” sendiri tidak mengacu dalam hal-hal misalnya suku, etnis atau latar belakang budaya seseorang, tetapi berdasarkan Pacanowsky & Trujillo pada buku Teori Komunikasi Organisasi ([Mamlu'ah, 2017](#)), budaya merupakan cara atmosfer emosi & psikologis yang meliputi moral, sikap, tingkat produktivitas karyawan atau anggota organisasi bersangkutan. Budaya organisasi juga meliputi semua simbol yang ada (tindakan, rutinitas, percakapan, dan seterusnya) dan makna yang diberikan anggota organisasi pada aneka macam simbol tersebut. Makna serta pengertian budaya organisasi dicapai melalui hubungan antara pemimpin (manajemen) menggunakan karyawan.

Apabila kiprah ini mampu berfungsi baik dan dibarengi oleh penyusunan taktik yang sempurna maka diharapkan kinerja organisasi akan meningkat. Budaya organisasi menjadi suatu pola dan contoh yang terdiri atas kepercayaan, & nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan-aturan bagi anggota yang berperilaku di organisasi. Moeljono beropini setiap organisasi mempunyai makna sendiri-sendiri terhadap karya budaya itu sendiri, diantaranya identitas, idiologi, etos, pola eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi tujuan, spirit informasi, gaya, visi dan cara.

Kecocokan antara budaya yang tumbuh pada setiap individu menggunakan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi menerangkan pertanda bahwa turn over karyawan akan bisa diminimumkan. Artinya. meningkat kecocokan antara personal dan organisasi sehingga memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi yang bersangkutan. Demikian budaya organisasi mempunyai kaitan erat menggunakan komponen organisasi lainnya, misalnya struktur dan strategi organisasi. Maka jurnal penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar dampak keberhasilan budaya organisasi untuk membentuk pengembangan organisasi ke arah yang positif. Dengan harapan bagi organisasi maupun perusahaan akan lebih memperhatikan budaya yang tercipta antara karyawan juga atasan sehingga membawa efek yang baik bagi keberlanjutan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Dalam artikel Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta, Rina Uswatun Hasanah dan M. Havidz Aima ([Hasanah & Aima, 2018](#)) menggunakan metode penelitian dengan analisa deskriptif melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini berfokus untuk menunjukkan bahwa variabel perubahan organisasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hanya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Budaya dan Konsep Budaya Organisasi

Menurut Edward Burnett Tylor, kebudayaan adalah holistik kompleks, di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, tata cara istiadat, & kemampuan-kemampuan lain didapatkan dari seorang menjadi anggota masyarakat. Menurut Selo Soemardjan, & Soelaiman Soemardi, kebudayaan merupakan wahana output karya, rasa, & cipta masyarakat. Sedangkan Herskovits, memandang kebudayaan menjadi

sesuatu turun temurun berdasarkan satu generasi ke generasi lain, lalu diklaim menjadi superorganik ([Agung Wahyu Handaru, 2011](#)).

Definisi organisasi tidak jarang dirumuskan untuk sinkron dengan kepentingan dan tujuan penelitian serta tergantung dalam konteks dan perspektif keilmuan. Terdapat puluhan atau bahkan mungkin lebih tentang definisi organisasi. Sebagai contoh, berikut beberapa definisi organisasi yg dikutip menurut beberapa tulisan. Dalam buku Erni Rernawan (2011: 15), pengertian organisasi menurut Mathis and Jackson menjadi berikut: “Organisasi adalah suatu kesatuan sosial menurut sekelompok insan saling berinteraksi dari suatu pola eksklusif sebagai akibatnya setiap anggota organisasi mempunyai fungsi & tugasnya masing-masing, menjadi suatu kesatuan mempunyai tujuan eksklusif & memiliki batas-batas jelas, sebagai akibatnya mampu dipisahkan”. Louis A. Allen: “Organisasi menjadi proses penentuan & pengelompokan pekerjaan akan dikerjakan, memutuskan & melimpahkan kewenangan & tanggung jawab menggunakan maksud buat memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif pada mencapai tujuan” ([Effendhie, 2011](#)).

Dalam John M. Ivancevich mengungkapkan definisi Budaya Organisasi berdasarkan Edgar H. Schein. Budaya organisasi menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah berjalan relatif baik buat dipercaya valid & sang lantaran itu, buat diajarkan pada anggota baru menjadi cara buat berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yg dihadapinya ([Hasanah & Aima, 2018](#)).

Susanto (1997) mendefinisikan budaya organisasi menjadi suatu nilai-nilai sebagai pegangan asal daya insan pada menjalankan kewajiban dan juga perilakunya pada organisasi. Matsumoto (1996), mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan menjadi seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang dipegang individu atau sekelompok orang yang dikomunikasikan berdasarkan satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi dianggap menghipnotis cara berpikir dan cara bertindak individu-individu pada saat memilih tujuan, baik tujuan kehidupan eksklusif juga tujuan kehidupan profesional (Hansen & Wernerfelt, 1989; Schein, 1990 pada Lok & Crawford, 2004). Interaksi dimensi-dimensi budaya organisasi membangun bukti diri diri individu pada dalamnya juga bukti diri organisasi (Reeder, 2020).

Budaya Organisasi menurut Robbins (2007: 721) budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota sekaligus membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi juga menjadi aturan main yang terdapat pada perusahaan

yang digunakan sebagai pegangan bagi manusianya ketika menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai berperilaku pada organisasi tersebut (Umam, 2010: 131). Masih dalam Budaya Organisasi menurut Robbins (2008: 256), tujuh elemen budaya perusahaan adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana karyawan berhasil menjadi kreatif dan mengambil peluang.
- b. Perhatikan poin-poin yang lebih halus. Karyawan diharapkan untuk menghargai kejelasan, analisis, dan perhatian terhadap detail sampai batas tertentu.
- c. Hasil orientasi. Jumlah dimana manajemen lebih berfokus pada strategi dan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut daripada hasil itu sendiri.
- d. Fokus pada orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan konsekuensi dari hasil ini bagi karyawan.
- e. Pengenalan tim. Sejauh mana pekerjaan diorganisasikan dalam kelompok daripada oleh individu.
- f. Agresivitas adalah nomor enam dalam daftar. Ketika datang ke waktu luang, betapa agresif dan kompetitifnya orang.
- g. Stabilitas. Sejauh upaya organisasi tumbuh mempertahankan status quo (mempertahankan kondisi mapan seperti sebelumnya) ([Karma et al., 2017](#)).

Fungsi Budaya Organisasi

Dalam hubungannya menggunakan segi sosial, budaya berfungsi menjadi perekat sosial dalam membantu mempersatukan organisasi itu menggunakan standar yang sempurna serta wajib dikatakan dan dilakukan para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi menjadi prosedur penghasil makna dan kendali untuk memandu dan menciptakan perilaku para karyawan (Gordon. 1991). Budaya organisasi yang efektif tercermin dalam kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan dalam menerima masukan dan didukung dari bawahan, dalam pemecahan perkara kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi. Dengan demikian, fungsi budaya kerja merupakan perekat sosial bagi anggota-anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini bisa berfungsi juga menjadi kontrol atas perilaku para karyawan ([Pratami & Damayanthi, 2018](#)).

Menurut Robbins (dalam Sulaksono Hari, 2015: 29), budaya memiliki lima tujuan:

- a. Budaya menetapkan kontras yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya memberi anggota organisasi rasa identitas diri.

- c. Budaya mendorong terciptanya komitmen yang lebih besar dari kepentingan diri sendiri.
- d. Budaya berkontribusi pada kesatuan organisasi dengan menetapkan norma-norma yang
- e. dapat diterima untuk dipatuhi oleh karyawan.
- f. Sikap dan perilaku karyawan dibimbing dan dibentuk oleh budaya.

Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan berkelanjutan suatu perusahaan akan sangat tergantung dalam budaya perusahaan. Susanto (1997), mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan bisa dimanfaatkan menjadi andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi bisa dijadikan menjadi rantai pengikat buat menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu pertarungan sebagai akibatnya akan sebagai satu kekuatan buat mencapai suatu tujuan. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (1993) :

- a. Peran yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Setiap organisasi memainkan peran yang unik, sehingga akar budaya yang mendalam dalam proses dan aktivitas yang ada di dalam perusahaan sangat penting.
- b. Memberi anggota organisasi rasa memiliki. Anggota organisasi akan memiliki identitas yang menjadi ciri khas organisasi jika memiliki budaya organisasi yang kuat.
- c. Mengutamakan tujuan masyarakat daripada kepentingan individu.
- d. Jaga semuanya agar tetap teratur. Keadaan organisasi akan cukup stabil karena kesatuan komponen atau organisasi yang disatukan oleh pemahaman budaya yang sama.

Pengembangan Organisasi

Setiap organisasi baik swasta, publik juga masyarakat, dalam dasarnya senantiasa berada pada syarat yang terus berubah. Organisasi menghadapi banyak sekali tantangan baik yang berasal pada diri organisasi dan menurut lingkungan sehingga menjadi penyebab organisasi berubah (Sutarto, 2002:414). McGill (1982:3) menyatakan bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses sadar dan berkala buat berbagi kemampuan suatu organisasi, sebagai bentuk dari usaha mencapai dan mempertahankan tujuan organisasi ([Sartika & Pragiwani, 2020](#)). Pengembangan organisasi adalah proses yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi organisasi agar tidak mengalami stagnasi dalam pencapaiannya sasaran. Pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan pada tingkat

organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan/atau memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Pengembangan Organisasi adalah sebuah proses yang mencakup serangkaian perencanaan perubahan sistematis yang dilakukan dikeluarkan secara terus menerus oleh suatu organisasi pendekatan situasional atau kontingensi untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pengembangan organisasi menempatkan lebih banyak penekanan pada sistem sebagai target dari perubahan.

Beberapa tujuan dari pengembangan organisasi antara lain:

- a. Agar organisasi dapat merespon dan beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan atau tuntutan yang ada
- b. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan anggota organisasi
- c. Menciptakan kemampuan memecahkan masalah organisasi secara lebih terbuka
- d. Menciptakan keterbukaan dalam berkomunikasi
- e. Meningkatkan semangat kerja anggota organisasi dan kemampuan untuk mengendalikan diri mereka sendiri

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan pada penelitian ini, yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Metode ini merupakan suatu cara atau prosedur penelitian dengan hasil data berupa tulisan yang bersumber dari pengamatan pada suatu perilaku. Subjek pada penelitian ini, yaitu korelasi keberadaan budaya organisasi bagi pengembangan organisasi. Karena terbatasnya ruang untuk mencari data ditengah-tengah kondisi yang tidak bisa diprediksi datangnya pandemic Covid-19, penulis menggunakan teknik pengolahan data dalam penelitian ini, dengan menggunakan penelitian studi literatur. Pengolahan data diawali dengan mencari data dan setelah mengumpulkan data sesuai dengan topik penelitian, peneliti menganalisis data yang didapatkan dari berbagai sumber baik jurnal, buku, media, dan sumber-sumber lainnya.

Dalam pembuatan artikel penting untuk mencari terlebih dahulu topik yang menarik untuk dibahas bagi penulis dan yang sedang banyak diperbincangan oleh khalayak ramai, maka perlu dengan pencarian data dengan studi literatur itu akan menjadi sebuah referensi yang akan dikembangkan oleh penulis lalu dituliskan dalam bentuk artikel. Pencarian dalam media digital dari situs-situs penelusuran jurnal yang sudah diterbitkan seperti garuda, google scholar, buku-buku menjadi wadah bagi penulis mencari sitasi baik dari teori atau

penelitian sebelumnya. Kata kunci yang dipakai dalam penelusuran literatur adalah “*Budaya Organisasi*”, “*Pengembangan Organisasi*”. dan “*Nilai Organisasi*”.

HASIL DAN DISKUSI

Bagian ini dibahas terkait temuan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa budaya organisasi memunculkan suatu pandangan, sikap dan perilaku dari anggota di dalam organisasi. Dalam banyak hal, minat berkelanjutan dalam budaya organisasi selama dekade terakhir ini telah mengkonfirmasi apa yang telah diketahui oleh para peneliti tentang pengembangan organisasi selama bertahun-tahun: yaitu nilai-nilai inti dan asumsi sering kali menjadi akar dari sistem dan struktur organisasi. Untuk memahami atau mengubah suatu organisasi, seorang peneliti atau agen perubahan pertama-tama harus memeriksa hubungan antara nilai-nilai yang mendasari, struktur organisasi, dan makna individu. Pandangan sistematis ini, berhubungan dengan kepedulian yang berkelanjutan terhadap visi, nilai, dan keyakinan, mencirikan penggunaan perspektif budaya yang berkembang (Woodman, 1989a).

Tentu ini memiliki pengaruh pada berjalannya suatu organisasi. Jika nilai budaya dapat membawa sikap, pandangan dan perilaku ke arah yang positif akan mempengaruhi hasil yang akan didapat bagi organisasi. Namun jika fungsi dari budaya organisasi tidak memunculkan suatu hal yang layak, tidak menutup kemungkinan berpengaruh kepada efisiensi berjalannya organisasi. Apalagi salah satu bentuk munculnya budaya organisasi adalah perilaku yang memiliki faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam kaitannya akan kemauan, kemampuan dan ketersediannya untuk bekerja di organisasi. Menjadi hal yang baik bila budaya organisasi seorang individu membentuk perilaku yang baik sehingga dampaknya dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menggerakkan dan mengendalikan interaksi anggota organisasi dalam aktivitas kerja. Maka budaya organisasi inilah memunculkan persepsi mampu mempengaruhi tindakan dan perilaku anggota organisasi di dalam organisasi ([Purwanti et al., 2019](#)).

Jadi secara tidak langsung sebenarnya budaya organisasi dapat mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi dengan catatan budaya yang terbentuk itu positif. Budaya organisasi yang positif itulah harus dipahami dan diterapkan oleh pegawai baik dalam berperilaku, sikap dan pandangan agar mereka paham dan menjadikannya sebagai suatu pedoman untuk bekerja sehari-hari dengan berperilaku positif dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Didukung dengan pendapat Wirawan (2007:37), beliau mengatakan dengan adanya budaya organisasi yang kondusif akan timbul rasa puas pada hasil kerja, etos kerja dan motivasi kerja karyawan yang dapat mengembangkan organisasi ke arah yang semakin baik. Dengan adanya persamaan dan pengertian dari para karyawan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan sumber daya manusia, dimana sebenarnya persepsi keseluruhan tersebut menjadi budaya atau kepribadian organisasi.

Dilihat dari bentuk suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan mengikat orang-orang dalam organisasi untuk menjadi lebih produktif. Karena itulah budaya organisasi mampu mempengaruhi inovasi dan mampu menggerakkan orang-orang dalam melaksanakan tugasnya ([Hasanah & Aima, 2018](#)). Namun dalam kaitannya dengan pengembangan organisasi perlu dipahami bahwa organisasi tidak mungkin mencerminkan hanya satu budaya, melainkan diharapkan menemukan kombinasi dari setiap jenis budaya, dengan beberapa jenis lebih dominan daripada yang lain. Seperti yang ditemukan Cameron (1986) dan lainnya, kombinasi nilai yang paradoks sering ditemukan dalam organisasi. Sebagai tipologi berdasarkan karakteristik umum budaya organisasi, kerangka kerja ini tidak berusaha untuk menyoroiti kualitas unik dari budaya organisasi, melainkan mengelompokkan budaya ke dalam kategori luas berdasarkan karakteristik umum yang dimiliki oleh semua sistem sosial (Holstede, 1980; Hofstede et al. 1990; Ouchi, 1981) ([Risqi & Perwira, 2021](#)).

Seringkali terjadi ketidakakuratan data dalam menghubungkannya dalam pengembangan organisasi. Karena pertama, studi etnografi tidak dapat menjawab pertanyaan komparatif seperti yang menyangkut hubungan antara budaya organisasi dan kinerja efektivitas (O, 1989) Kedua, metode etnografi dapat dikritik karena kelonggaran dalam peneliti dan objektivitas pengukuran. Ketiga, pendekatan etnografi jarang digeneralisasikan ke organisasi lain dan mungkin membutuhkan waktu berbulan-bulan atau bertahun-tahun untuk menyelesaikannya. Daripada menyajikan perbedaan-perbedaan ini sebagai hal yang tidak dapat didamaikan, jelas lebih bermanfaat untuk memeriksa variasi yang muncul dalam pendekatan untuk mempelajari budaya, dan mencoba untuk menilai manfaat dari berbagai pendekatan dan kemungkinan integrasi mereka (Woodman, 1989b).

Salah satu aspek yang paling menarik dari model budaya nilai yang bersaing untuk praktisi dan peneliti adalah penerapan model pada beberapa tingkat analisis. Sementara penerapan di berbagai tingkatan merupakan faktor kunci dalam model pengembangan

organisasi yang berguna, model nilai yang bersaing terbukti sangat berguna dalam hal ini untuk menggambarkan teori efektivitas kepemimpinan dan untuk menyajikan satu set peran kepemimpinan dan keterampilan terkait (Quinn, 1988; Quinn, Thompson, Faerman, & McGrath, 1990). Struktur konseptual paralel di berbagai tingkatan ini menyediakan cara sederhana untuk membahas perubahan individu dan organisasi secara bersamaan. Model ini juga cukup berguna untuk memperkenalkan kosakata dan pola pikir baru ke dalam organisasi untuk melihat konflik dan kepentingan yang saling bertentangan. Keterampilan membuat profil organisasi, atau sub bagian dari organisasi seperti departemen atau divisi, dapat dengan cepat diajarkan kepada manajer dan digunakan sebagai kerangka kerja untuk mendiskusikan perubahan organisasi.

Dengan demikian keberadaan budaya organisasi dan pengaruhnya pada pengembangan organisasi tidak bisa disangkal memiliki keterkaitan yang erat apabila belum ditemukan data yang valid. Namun budaya organisasi keberadaannya memang ada di setiap organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama inilah bila diamati lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai dan menjadi panduan bagi karyawan. Jadi, budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

PENUTUP

Budaya organisasi memberi pemahaman bahwa keberadaannya memiliki pengaruh yang cukup banyak karena memiliki manfaat bagi keberlangsungan organisasi. Sebaliknya apabila budaya organisasi yang terjalin negatif akan menghambat karena bertentangan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, jurnal ini mencoba untuk memberikan contoh tentang budaya organisasi dengan menghadirkan serangkaian studi yang terintegrasi, didasarkan pada model nilai yang bersaing. Karena dalam perusahaan apabila memiliki budaya organisasi yang kuat maka nilai Bersama akan dipahami secara mendalam, akan menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk bersikap.

Dalam pengaruhnya budaya organisasi pada pengembangan organisasi inilah perlu dilihat dalam kacamata yang beragam karena banyak factor yang mempengaruhi dengan keberadaan budaya dalam suatu organisasi. Maka perlu dilakukan pendekatan yang

signifikan untuk menemukan data yang akurat untuk mengukur suatu keberhasilan budaya organisasi dalam pengembangan organisasi. Namun budaya organisasi memiliki desain konseptual yaitu suatu proses interaksi sosial yang berorientasi terutama pada pemecahan masalah dari waktu ke waktu himpunan budaya yang diciptakannya itu dialihkan dari generasi ke generasi secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wahyu Handaru, N. A. (2011). [HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BIRO KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI TATALAKSANA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM JAKARTA SELATAN](#). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* –, Vol. 2, No, 18–33.
- Effendhie, M. (2011). [Pengantar Organisasi. Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kebersihan](#), 1–90. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- Hardiyansyah, & Ade Firmansyah. (2017). [Analisis Pengembangan Organisasi Melalui Proses Diagnosa Dengan Model Weisbord](#). *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 152–162.
- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). [Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 71–89.
- Karma, K., Yasa, G., & Ratnadi, N. M. (2017). [Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan](#). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(Vol.19.2. Mei (2017)), 885–915.
- Mamlu'ah, A. (2017). [Pengembangan Budaya Organisasi Pesantren dalam Manajemen Pendidikan Islam](#). : : *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 2–13.
- Pratami, L. A. R., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). [Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan](#). *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1032. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p08>
- Purwanti, A. R., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). [Peningkatan Produktivitas Kerja Dosen Melalui Pengembangan Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Dan Budaya Organisasi](#). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 833–842. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1333>
- Risqi, M., & Perwira, L. T. (2021). [Pengembangan Organisasi Menggunakan Open System Model](#). *Psyche 165 Journal*, 14(02), 201–206. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i2.71>
- Sartika, Y. M., & Pragiwani, I. M. (2020). [Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Danapati Abinaya Investema \(Jakty\)](#). 1–15.