

PENGARUH LINGKUNGAN DALAM BUDAYA ORGANISASI

Nur Fitriah*

Abstrak : Perilaku pegawai tidak terlepas dengan budaya organisasi. Organisasi sebagai sebuah sistem terbuka menyiratkan arti bahwa kehidupan sebuah organisasi dipengaruhi oleh lingkungannya. Baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Akan tetapi, lingkungan organisasi selalu berubah. Selalu terjadinya ketidakpastian lingkungan. Perubahan persaingan, lompatan teknologi, politik, ciri-ciri demografi dan peningkatan pendapatan serta harapan sosial, dengan perkataan lain, organisasi menjadi bersifat multifase dan kompleks, organisasi adalah subjek dari kekuatan eksternal untuk mengendalikan perubahan yang diperlukan. Oleh karena itu, agar organisasi tetap hidup, maka setiap organisasi harus mampu menemukan cara baru untuk terus berubah dan bertumbuh.

Kata Kunci : Lingkungan dan Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah integrasi internal. Adopsi budaya yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan cara secara umum semua riset mengklaim hal ini memfasilitasi konsistensi perilaku internal. Budaya organisasi adalah sistem yang mengarahkan perilaku individu agar searah dengan tujuan organisasi. Dalam hal mengubah budaya maka pimpinan harus mampu mengubah dirinya terlebih dahulu. Pimpinan organisasi harus mau menerima tanggung jawab dalam rangka perubahan budaya. Perubahan budaya tidak mungkin dilakukan dalam sekejap waktu tetapi secara bertahap dan memerlukan waktu. Pemimpin jangan membuat suatu kesalahan dalam tahapan pelaksanaan program budaya kerja, karena bila hal tersebut terjadi maka dapat melemahkan semangat dan menurunkan kepercayaan bawahan terhadap pimpinan.

Di Indonesia Budaya Organisasi sejak tahun 80-an saat sektor swasta berkesempatan mengembangkan usaha di bidang non-migas, kebutuhan akan pembudayaan nilai-nilai baru wirausahaan dan manajemen. Kemudian pada tahun 90-an

banyak dibicarakan tentang kebutuhan nilai-nilai baru, konflik budaya, dan bagaimana mempertahankan Budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mengkajinya dan memasukannya ke dalam kurikulum berbagai pendidikan formal dan informal. Salah satu pakar yang cukup gigih mengembangkan Budaya Organisasi adalah Taliziduhu Ndraha, seorang pakar Ilmu Pemerintahan. Untuk itu, akan dibahas pengaruh lingkungan dalam Budaya Organisasi dan akibat yang muncul dari budaya tersebut.

Pengaruh lingkungan dalam Budaya Organisasi dan mengenai perubahan cara pengelolaan organisasi tersebut tentu saja menuntut perubahan mendasar dalam pola pikir dari seluruh anggota organisasi. Termasuk didalamnya perubahan yang memfokuskan pada ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku. Pengelolaan organisasi secara tradisional sudah tidak lagi mencukupi ketika dunia menjadi lebih kompetitif dan dinamis. Jadi, untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi secara konstan, organisasi juga harus melakukan perubahan organisasi agar tetap survive. Perubahan tersebut bias berada dalam kontinum perubahan kecil samapi dengan transformasi organisasi. Landasan dasar dari perubahan adalah budaya untuk mau dan mampu beradaptasi. Salah satu turunan dari budaya yang adaptif adalah budaya yang berorientasi pada tugas (task culture) yang berkoresponden dengan kerja keras dan 'play hard'. Dalam tulisan ini menggunakan analisis konseptual

METODE PENELITIAN

Budaya diyakini memiliki peran krusial terhadap kinerja organisasi (Marcoulides & Heck, 1993; Hult et. Al., 2002; Ogbonna & Harris, 2002). Situasi tersebut sebenarnya dilandasi oleh ide yang sangat sederhana, yaitu : perilaku manusia memiliki dampak langsung dan terukur pada efektifitas organisasi (Laud, 1994). Hal ini dapat terjadi karena budaya merupakan software bagi organisasi (Moeljono, 2003). Dalam perkembangannya, pertama kali Budaya Organisasi dikenal di Amerika dan Eropa paa era 1970-an. Salah satu tokohnya: Edward H. Shein seorang Profesor manajemen dari Sloan School Management, Massachusetts Institute of Technology dan juga seorang ketua kelompok studi organisasi 1972-1981, serta Konsultan Budaya Organisasi pada berbagai organisasi di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya: Organization Culture and Leadership.

Pengelolaan BUMN di Indonesia bias menjadi contohnya. Secara umum, BUMN yang ada ternyata tidak sepenuhnya sehat dalam kondisi sehat. Banyak diantaranya dalam kondisi limbung akibat faktor eksternal maupun internal yang sulit dihindari. Dari 160 badan usaha, hanya 25,2% yang sehat sekali; 20,8; sehat; 18,2% kurang sehat; dan 35,8% tidak sehat. Oleh karena itu, BUMN harus ditata agar efisien, transparan, dan professional, terutama BUMN yang bidangnya berhubungan dengan kepentingan umum, fasilitas publik, industri pertahanan dan keamanan, pengelolaan aset strategis, serta kegiatan usaha lainnya yang tidak dilakukan oleh pihak swasta (Prasetyo, 2001). Oleh karena itu, menurut Sugiharto (dalam Kasali, 2005), BUMN mutlak harus berubah menjadi lebih profesional dan profitable. Untuk itu, BUMN harus melakukan migrasi cultural, dari yang sebelumnya tidak kompetitif dan korporatif menjadi organisasi dengan budaya yang lebih kompetitif dan korporatif.

Contoh Budaya Organisasi setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-shared oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut *Shared Values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Values* Bank Syariah Mandiri disingkat “**ETHIC**”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Pengaruh Perubahan Lingkungan

Perubahan atau pengaruh lingkungan adalah angka kecepatan dari perubahan lingkungan umum dan lingkungan khusus perusahaan. Perubahan ini terdiri dari perubahan yang stabil, dimana angka perubahannya lambat, dan perubahan dinamis, dimana angka perubahan lingkungan adalah cepat. Perusahaan biasanya mengalami baik perubahan stabil maupun perubahan dinamis. Kompleksitas Lingkungan adalah jumlah faktor-faktor eksternal di dalam lingkungan yang mempengaruhi organisasi. Lingkungan sederhana hanya memiliki sedikit faktor lingkungan, sedangkan lingkungan kompleks mempunyai banyak faktor lingkungan.

Pengamatan terhadap perubahan dan kompleksitas lingkungan membuat para manajer dapat memanfaatkan lingkungan yang berubah dengan tiga langkah yaitu:

a. Pengamatan Lingkungan

Pengamatan Lingkungan adalah meneliti lingkungan terhadap kejadian atau masalah penting yang mungkin dapat mempengaruhi suatu organisasi.

b. Menerjemahkan faktor-faktor Lingkungan

Setelah mengamati kemudian manajer menentukan kejadian dan masalah lingkungan apa yang bermanfaat bagi organisasi. Biasanya manajer menerjemahkan kejadian dan masalah sebagai ancaman atau kesempatan. Jika menerjemahkan sebagai ancaman, maka ia akan berusaha melakukan suatu langkah-langkah untuk melindungi perusahaan. Jika manajer menerjemahkan sebagai kesempatan, maka mereka akan memanfaatkan kejadian tersebut dengan mempertimbangkan strategi alternatif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Menerjemahkan faktor-faktor Lingkungan

Setelah mengamati, kemudian manajer menentukan kejadian dan masalah lingkungan apa yang bermanfaat bagi organisasi. Biasanya manajer menerjemahkan kejadian dan masalah sebagai ancaman, maka ia akan berusaha melakukan suatu langkah-langkah untuk melindungi perusahaan. Jika manajer menerjemahkannya sebagai kesempatan, maka mereka akan memanfaatkan kejadian tersebut dengan mempertimbangkan strategi alternatif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

d. Menghadapi ancaman dan kesempatan

Setelah pengamatan dan menerjemahkannya sebagai ancaman dan kesempatan, maka manajer melakukan suatu peta keterkaitan (cognitive maps), merangkum hubungan yang di dasari antara faktor-faktor lingkungan dan kemungkinan tindakan organisasi. Dari bekal informasi yang dirangkum tersebut, maka manajer dapat mengambil tindakan untuk mengurangi dampak dari ancaman dan menggunakan kesempatan untuk meningkatkan keuntungan.

Lingkungan internal adalah kejadian dan kecenderungan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi manajemen, karyawan, dan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai keyakinan, dan sikap yang berlaku di antara anggota organisasi.

Etika berkenaan dengan pendapat benar dan salah, atau berkenaan dengan kewajiban moral seseorang pada masyarakat. Etika ini merupakan system ungkapan-ungkapan yang menyangkut perilaku, perbuatan dan sikap manusia terhadap peristiwa-peristiwa yang dianggap penting dalam hidupnya. Setelah pengamatan dan menerjemahkannya sebagai ancaman dan kesempatan, maka manajer melakukan suatu peta keterkaitan (cognitive maps), merangkum hubungan yang didasari antara faktor-faktor lingkungan dan kemungkinan tindakan organisasi. Dari berbekal informasi yang dirangkum tersebut maka manajer dapat mengambil tindakan untuk mengurangi dampak dari ancaman dan menggunakan kesempatan untuk meningkatkan keuntungan . sedangkan tanggung jawab sosial berarti manajemen mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi didalam pembuatan keputusannya. Tanggung jawab sosial perusahaan ini merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan oleh para manjer perusahaan untuk tujuan jangka panjang.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Budaya Organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah. Lebih lanjut sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

Budaya Perusahaan

Beberapa karakteristik budaorganisasi sebagai berikut :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko;
- b. Perhatian terhadap detail;
- c. Berorientasi pada hasil;
- d. Berorientasi pada manusia;
- e. Berorientasi pada tim;
- f. Agresifitas;
- g. Stabilitas.

Asumsi Dasar Budaya Organisasi:

- a. Artifak dan Kreasi (semua fenomena/gejala)
- b. Nilai-nilai (filosofi, Visi dan Misi, tujuan, larangan-larangan, standar);
- c. Asumsi dasar (hubungan dengan lingkungan, hakikat, waktu dan ruang, sifat manusia, aktivitas manusia);
- d. Symbol (lambang-lambang);
- e. Perspektif (Norma sosial dan peraturan baik tertulis/tidak tertulis yang mengatur perilaku anggota dalam situasi tertentu).

3. Budaya Perusahaan

Budaya Organisasi disebut juga Budaya Perusahaan. Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bias dipisahkan dengan kinerja (performance) Sumber Daya Manusia (SDM); makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Budaya perusahaan (corporate culture) memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Suatu perusahaan yang mempunyai budaya perusahaan yang kuat bahkan dapat terlihat atau teramati oleh peninjau dari luar perusahaan, yang mengamati. Pengamat tersebut akan merasakan suasana yang khas dan lain dalam perusahaan tersebut, bila dibandingkan dengan perusahaan lainnya.

Oleh karena itu suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam

hidupnya, perlu adanya pengakuan pandangan yang akan berguna untuk mencapai misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjala sendiri-sendiri.

Penyatuan pandangan dari Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam perusahaan/organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja inilah yang sering dengar sekarang dengan istilah Corporate Culture. Pada dasarnya Corporate Culture atau budaya perusahaan mempunyai pengertian sebagai atauran main yang ada didalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari Sumber Daya Manusia (SDM)-nya didalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi tersebut. Dapat juga dikatakan, budaya perusahaan adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi/perusahaan termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan ke pada generasi berikutnya.

4. Terbentuknya Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa unsur, yaitu:

- a. Lingkungan usaha; lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- b. Nilai-nilai (values); merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
- c. Panutan/keteladanan; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
- d. Upacara-upacara (riset dan ritual); acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memebrikan penghargaan pada karyawannya.
- e. Network; jaringan komunikasi informal didalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan.

Dalam proses pengembangannya, budaya perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor: kebijakan perusahaan (Corporate Wisdom), gaya perusahaan (Corporate Style), dan jati diri perusahaan (Corporate Identity). Kebijakan perusahaan (Corporate Wisdom) ditunjang oleh Filosofi Perusahaan (serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, produk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaian, dan lain-lain serta apa yang bias mempengaruhi semangat), keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam perusahaan. jati diri perusahaan (Corporate Identity) ditunjang oleh Citra perusahaan Kredo (semboyan) perusahaan, dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan. Gaya perusahaan (Corporate Style) ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan (Corporate Community) atau bagaimana penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

Pada saat ini manajemen menjadi lebih memahami bahwa komponen-komponen budaya seperti adat istiadat, tradisi, peraturan, aturan-aturan, kebijaksanaan dan prosedur bisa membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga bisa meningkatkan produktivitas, memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan daya saing perusahaan. budaya perusahaan memberikan kepada karyawan kenyamanan, keamanan, kebersamaan, rasa tanggung jawab, ikut memiliki, mereka tahu bagaimana berperilaku, apa yang harus mereka kerjakan, dll.

Dengan Budaya Perusahaan pegawai menjadi menyenangkan, maka perlu adanya upaya serius dari seluruh SDM perusahaan (Stake holders) untuk memelihara keberadaannya.

Perusahaan bukan lagi hanya tempat berkarya mencari nafkah, tetapi lebih dari itu, diyakini sebagai tempat dimana individu merasa memperoleh nilai tambah dan dapat mengembangkan diri. Agar pegawai tetap menjadi lebih menyenangkan, maka BP harus bersifat dinamis, artinya BP harus terbuka,

adaptif dan siap berubah sesuai yang terjadi di lingkungan intern maupun ekstern perusahaan.

Pengaruh yang paling pokok pada budaya sebenarnya adalah budaya nasional suatu negara dimana perusahaan itu berada. Namun selain hal tersebut, terdapat juga faktor lain yang turut membentuk budaya corporate misalnya pandangannya dan interaksinya dengan lingkungan atau dunia luar; struktur kepemilikan perusahaan juga berperan dalam membentuk budaya korporat (contohnya adalah budaya perusahaan keluarga kemungkinan akan berbeda dengan perusahaan bisnis lainnya); jenis atau tipe produksi yang dihasilkan perusahaan perangkat lunak komputer kemungkinan budayanya akan lebih informal dan berwirausaha jika dibandingkan dengan bank investasi); atau perusahaan jasa juga akan memiliki budaya yang berbeda dengan perusahaan pertambangan.

Walaupun hampir sama dengan komponen yang membentuk budaya, seperti bahasa, agama, dan humor, namun komponen budaya korporat lebih cenderung terkait dengan penerapan aspek-aspek kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan. Masing-masing komponen tersebut secara terpisah atau secara sendiri-sendiri belum dapat menggambarkan nilai-nilai yang ada dalam suatu perusahaan. Namun demikian dilihat dari nilai-nilai organisasi atau sasaran perusahaan dalam membentuk budaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Lingkungan dalam Budaya Organisasi terdapat Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar tiap individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai atauran, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi itu. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi.

Budaya Organisasi sebaiknya dimasukkan dalam kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori Organisasi. Budaya Organisasi dalam MSDM, ditemukan saat mengkaji aspek perilaku, sedangkan Budaya Organisasi dalam Teori Organisasi,

ditemukan saat mengkaji aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

DAFTAR RUJUKAN

Handoko .1999. Manajemen. Yogyakarta: BPFE

Stoner. 1996. Manajemen (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga

Williams. 2001. Manajemen (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat

Web: Bank Syariah Mandiri