

PERANAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TELKOM PROPERTY (PT GRAHA SARANA DUTA) KANTOR AREA I SUMATERA

Dina Octavia

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

Email: dina1oktober@gmail.com.

ABSTRAK- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Property (PT. Graha Sarana Duta) Kantor Area I Sumatera. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dimana teknik pengumpulan data digunakan dengan cara observasi, wawancara, dan kepustakaan. Data yang diperoleh dilakukan pengabsahan melalui ketekunan pengamatan, triangulasi data, kecukupan dan referensi, sehingga diketahui bagaimana peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi mempunyai peran terhadap kinerja karyawan dengan sistem yang baik dari perusahaan, termasuk budaya yang dijalankan dengan panutan 3S (Sapa, Salam, Senyum) dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat bekerja.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT - *This research aims to determine the extent of the role of organizational culture on employee performance at Telkom Property (PT. Graha Sarana Duta) Area I Sumatra Office. This type of research is qualitative research, where data collection techniques are used by means of observation, interviews and literature. The data obtained is validated through diligent observation, data triangulation, adequacy and references, so that it is known the role of organizational culture on employee performance. The results of this research are that organizational culture plays a role in employee performance with a good company system, including a culture that is implemented with 3S (Sapa, Greeting, Smile) as a role model, which can motivate employees to be more enthusiastic about working.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi sudah menjadi suatu bagian penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya budaya organisasi dapat menjadi acuan seputar kinerja para karyawan untuk memajukan suatu perusahaan. Tanpa adanya budaya

organisasi yang tepat maka akan sulit mengadakan koordinasi baik itu pimpinan dengan seluruh karyawan, maupun antar sesama karyawan satu sama lain baik dalam bentuk kelompok maupun individu. Ada beberapa hal yang terdapat dalam budaya organisasi, seperti; kedisiplinan, inisiatif, serta kemampuan komunikasi antar karyawan, yang menjadi salah satu budaya organisasi yang dapat diterapkan setiap karyawan perusahaan. Hal ini juga dapat mendorong kinerja para karyawan lebih meningkat, sehingga budaya organisasi harus diterapkan secara optimal guna menghasilkan kinerja yang maksimal.

Telkom Property merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti seperti menyediakan jasa pemeliharaan dan perawatan gedung serta jasa kontruksi. Dimana karyawan menjadi dasar perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun perusahaan sudah membuat dan menerapkan budaya organisasi di perusahaan tersebut tetapi masih sering muncul hambatan yang belum dapat dijalankan oleh karyawan dengan maksimal, misalnya saja mengenai komunikasi antar karyawan yang masih belum terjalin baik itu perorangan maupun kelompok setiap divisi. Peneliti juga menemukan kinerja karyawan yang masih rendah. Dimana masih banyak ditemukan tingginya angka keterlambatan kehadiran karyawan. Pada umumnya karyawan tidak disiplin dengan waktu kerja, datang tidak tepat waktu, namun terkadang karyawan keluar di jam kerja untuk urusan pribadi.

KAJIAN TEORI

Menurut Fahmi (2010:47), budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk tercapainya kualitas kerja yang baik bagi para karyawan dan manajer di perusahaan tersebut.

Habib et al. (2014) menyatakan bahwa, pengaruh budaya organisasi akan ditentukan oleh bagaimana antar karyawan, peraturan kerja dan kebiasaan yang dilakukan saling berkesinambungan satu sama lain. Hal tersebut juga berlaku dalam pelayanan jasa, dimana karyawan hanya mengikuti arahan kerja yang dibuat dalam kode etik perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Dari teori-teori dan pengertian diatas, tentu saja dapat diambil gambaran bahwasanya budaya organisasi berhubungan sangat erat dengan hasil yang akan di capai karyawan untuk tercapainya tujuan.

METODE PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian perlu adanya data-data yang akan di analisa, yang dihubungkan dengan teori-teori yang berkorelasi. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengambilan data digunakan dengan cara pengamatan, wawancara, dan kepustakaa, sehingga diketahui bagaimana peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Telkom Property.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama ini hampir semua perusahaan memiliki dan menerapkan budaya organisasi, seperti halnya prosedur, kebijakan, aturan dan hal formal lainnya yang membatasi dan membentuk budaya di perusahaan, hal ini juga menjadi standar budaya yang dapat atau tidak dapat diterima para karyawan dan menentukan kinerja karyawan . Budaya organisasi yang dijalankan dengan panutan 3S (Sapa, Salam, Senyum) bagi setiap karyawan. Selain itu peraturan kedisiplinan seragam yang dikenakan yaitu, pada hari Senin harus memakai pakaian dengan warna putih, Selasa memakai pakaian berwarna merah, Rabu dengan warna hitam, pada hari Kamis menegenakan batik dan Jumat memakai pakaian kasual dikarenakan diadakan kegiatan Jumat pagi bersepeda dengan seluruh karyawan dan pimpinan.

Hal ini juga menjadi suatu perbedaan dengan sebuah perusahaan lainnya dengan budaya organisasi yang diterapkan dengan kamtor swasta dimana petugas keamanan memperlakukan setiap tamu dengan baik dan ramah lainnya. Sistem budaya organisasi yang telah ditetapkan dijadikan landasan sebagai peraturan para karyawan dan mencocokkan sistem yang ditetapkan serta setia dalam bekerja dan berkomitmen untuk kemajuan perusahaan dan para karyawannya.

Dari hasil yang penulis dapatkan setelah melakukan wawancara kepada pimpinan dan karyawan, penulis mendapati hasil bahwa dari keseluruhan pertanyaan dan jawaban dalam wawancara tersebut budaya organisasi masih tidak dipatuhi, dikarenakan tidak adanya sanksi dari pelanggaran tersebut. Contohnya saja terdapat pelanggaran kedisiplinan karyawan dalam budaya organisasi tersebut karyawan melanggar kedisiplinan dalam hal keterlambatan datang bekerja.

Dari hasil pengamatan dan pertanyaan-pertanyaan yang penulis tanyakan dalam wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang telah dibuat perusahaan sangatlah bagus, akan tetapi dengan masih belum baik dan belum efektif terlaksana bagi karyawan serta dalam kedisiplinan datang dalam bekerja pun menjadi sebuah hambatan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat para ahli yang mengemukakan pendapatnya. Dan ini juga yang dilihat dan dianalisis dari pandangan penulis.

Pada dasarnya budaya organisasi akan menciptakan suatu hubungan peranan bagi kinerja karyawan itu sendiri, dimana hubungan ini akan mendukung kemajuan kinerja karyawan serta keberhasilan karyawan baik dalam keberhasilan profesional bekerja karyawan dan juga kemajuan perusahaan tersebut. Dan sebagus apapun rencana kinerja yang dibuat, maka masih diperlukan evaluasi dengan baik dan benar, tanpa dilakukannya evaluasi terkadang membuat peranan budaya organisasi tidak dapat berkesinambungan dengan semua peraturan ini dengan tujuan yang sangat bagus untuk diri karyawan dalam bekerja maupun memajukan tujuan perusahaan dan akan membawa hasil yang optimal jika kinerja karyawan semakin baik dan dapat mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan bagi semua pihak yang berkaitan.

Dengan demikian hasil penelitian ini didukung dengan pendapat para ahli membantu penulis menganalisa bagaimana peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang sangat berperan dan berkaitan dengan perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Tetapi masih lebih baik dievaluasi dengan kekurangan karyawan yang masih belum baik dalam mematuhi dan mengikuti peraturan budaya organisasi di perusahaan tersebut. Hal ini dapat berdampak dengan kemajuan perusahaan dalam mengoptimalkan kerja atas kinerja karyawannya.

SIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi mempunyai peran dalam kinerja karyawan dengan sistem yang baik dari perusahaan, termasuk budaya yang dijalankan dengan panutan 3S (Sapa, Salam, Senyum) dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat bekerja.
2. Karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dengan adanya peraturan yang baik terutama dalam kedisiplinan waktu, walaupun belum sepenuhnya dijalankan tetapi karyawan mencoba mengikuti apa yang telah dibuat oleh perusahaan dalam peraturan budaya organisasi yang ada tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alief Anggar Widiarko.2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indomachine Makmur Abadi). Skripsi
- Fauzia Ulfana Lathifah, Anthon Rustono. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri Cimahi. Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom. Vol 2.
- Maya Rika. 2019. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Area 1 Sumatera. Politeknik Unggul LP3M Medan. Tugas Akhir
- Said Musnadi, M. shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol 2.
- Sudoyono.2017. Pengantar Manajemen.Jakarta :TT Buku Seru.
- Suhendi, Hendi.2018. Perilaku Organisasi.Bandung : CV Pustaka Setia.
- Suwatno, Priansa.2018.Manajemen SDM.Bandung : Alfabeta.
- Wibowo.2017. Manajemen Kinerja.Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.