

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM HUBUNGAN SOSIAL DI PT.TIRTAKENCANA TATAWARNA

¹Tantry Irawan, ²Budi Rismayadi, ³Neni Sumarni

¹Mn17.tantryirawan@mhs.ubpkarawang.ac.id,

²budirismayadi@ubpkarawang.ac.id, ³neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id.

Program Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan
KarawangKorespondensi: neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah implementasi budaya organisasi dalam mendukung proses pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Secara khusus penelitian ini memiliki target untuk mengetahui peran budaya dalam hubungan sosial di PT. Tirtakencana Tatawarna. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi. Data yang diperoleh dilakukan pengabsahan melalui: a) Ketekunan pengamatan, b) Triangulasi Sumber Data, c) Kecukupan Referensi. Data hasil penelitian diolah melalui teknik: a) Reduksi Data, b) Penyajian Data, c) Penarikan Kesimpulan, yang bertujuan untuk mendapatkan data dalam menunjang hasil akhir penelitian. Hasil penelitian menunjukkan peran budaya organisasi mampumemberikan kontribusi positif didalam hubungan sosial pada PT Tirtakencana Tatawarna. Kata kunci: Budaya Organisasi, Hubungan Sosial

ABSTRACT

The purpose of this research is the implementation of organizational culture in supporting the process of achieving the goals that have been set. In particular, this research has a target to determine the role of culture in social relations at PT. Tirtakencana Tata Warna. This type of research is descriptive qualitative using a case study approach. Data collection techniques used by means of observation, interviews, documentation. The data obtained were validated through: a) Persistence of observation, b) Triangulation of Data Sources, c) Adequacy of Reference. The research data is processed through the following techniques: a) Data Reduction, b) Data Presentation, c) Conclusion Drawing, which aims to obtain data to support the final results of the study. The results showed that the role of organizational culture was able to make a positive contribution in social relations at PT Tirtakencana Tatawarna.
Keywords: Organizational Culture, Social Relations

PENDAHULUAN

Budaya berkembang menjadi sesuatu nilai-nilai atau norma yang tidak hanya dimiliki oleh sekelompok manusia pada suatu lingkungan saja tetapi juga dimiliki oleh sebuah organisasi. Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada berubahnya budaya organisasi. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis (Abdusammad, 2015).

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup tanpa berhubungan dengan orang lain. Dalam arti kata kita membutuhkan teman untuk saling berkomunikasi. Tujuan kita berkomunikasi kepada lawan bicara itu sendiri adalah untuk menyampaikan pesan dan menjalin hubungan sosial (*social relationship*).

Menurut Didit Darmawan (2021), dalam judul penelitian Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan terdapat bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi

dari peluang memberikan peluang pengembangan berkelanjutan di masa depan bagi karyawan. Efikasi diri merupakan evektifitas penting bagi organisasi.

Menurut Marlina, dkk (2020) dalam judul penelitian *Peran Organizational Citizenship Behavior* Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Skk Migas. *Organizational citizenship behavior* tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Menurut Imron (2019), dalam judul penelitian *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai*, budaya organisasi mengenai kerjasama tim memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi karena budaya organisasi secara realistis mempengaruhi kinerja pegawai, kesadaran pemimpin organisasi ataupun pegawai terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya tersebut yang merupakan daya dukung yang kuat untuk kemajuan organisasi. tujuan yang lebih baik, dan pada selanjutnya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja (Robbins & Timothy, 2012).

Sejalan dengan pemahaman tersebut diatas maka keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etikal, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama. Disamping itu potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansi, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kerja sama. Adanya budaya organisasi yang terbentuk itu dapat membuat hubungan antar karyawan menjadi harmonis, kompak dan tidak egois.

Salah satu perusahaan PT. Tirtakencana Tatawarna yang merupakan bagian dari Avian Group adalah perusahaan yang bergerak dalam penjualan dan distribusi bahan bangunan dan furnitur. Berdasarkan

pengamatan awal diperoleh data bahwa kinerja karyawan pada operasional di distributor PT. Tirtakencana Tatawarna dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum sesuai dengan yang diharapkan, lalu kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antara pimpinan yang mementingkan divisinya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurang komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang ada mengalami masalah antar karyawan karena tidak sesuai dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan kinerja organisasi, serta terdapat Karyawan yang kurang disiplin, yang menunda pekerjaan ke akhir bulan sehingga tidak akan mendapatkan hasil yang optimal.

Hubungan sosial yang terjalin antar karyawan distributor PT. Tirtakencana Tatawarna belum berjalan dengan baik, oleh karena itu peneliti mencoba meneliti Peran Budaya Organisasi dalam hubungan sosial Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian ini dipilih karena untuk menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan, mengenai permasalahan Budaya Organisasi dalam hubungan sosial karyawan di distributor PT. Tirtakencana Tatawarna.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian selama kerja praktek yang dilaksanakan bulan Januari 2020 sampai bulan Februari 2020.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Tirtakencana Tatawarna.

Target/sasaran Penelitian

Target/sasaran dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Tirtakencana Tatawarna.

Instrumen dan Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Reduksi data
Sugiyono, (2019:323) menyatakan bahwa semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu, perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
2. Penyajian data
Miles & Huberman dalam Sugiyono, (2019:325), menyatakan bahwa langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatifse telah mereduksi data adalah mendisplaykan data atau penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles & Huberman dalam Sugiyono, (2019:326) menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.
3. Penarikan kesimpulan
Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut model Miles & Huberman dalam Sugiyono, (2019:329) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dilakukan verifikasi karena kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Pengujian keabsahan data pada penelitian ini menggunakan:

1. Ketekunan pengamatan
Menurut Sugiyono, (2019:367) meningkatkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik, sistematis. Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol/ mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan sudah benar atau belum.
Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka peneliti akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin berkualitas.
2. Triangulasi sumber data
Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data (Sugiyono, 2019:369).
3. Kecukupan referensi
Referensi merupakan pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya (Sugiyono, 2019:370).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian keabsahan data

Data yang dihasilkan dari teknik pengumpulan data, kemudian dilakukan pengujian keabsahan melalui tahapan, sebagai berikut.

1. Ketekunan pengamatan

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan bahwa:

Pemimpin tidak mampu menciptakan lingkungan kondisi kerja yang kondusif, sehingga berdampak pada karyawan menjadi kurang maksimal dalam menciptakan suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antara pimpinan yang mementingkan divisinya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurang komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mempertegas pendapat Bass dan Avolio dan Schein dalam Abdussamad (2015) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Schein mengatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut.

2. Triangulasi sumber

Peneliti dari jurnal dan buku mengenai budaya organisasi dalam hubungan sosial karyawan. Budaya seharusnya mampu meningkatkan hubungan sosial antar karyawan, karena budaya organisasi yang diciptakan itu dapat sebagai acuan atau dorongan kepada setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Namun pada hasil penelitian budaya organisasi yang diciptakan PT. Tirtakencana Tatawarna sudah berjalan dengan baik, karena tidak ada bertentangan dengan antar karyawan, yang membuat karyawan menjadi acuh,

hubungan yang tidak harmonis, kerjasama tim yang baik. Hasil penelitian ini didukung Abdussamad (2015) menyatakan bahwa Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Abdussamad, 2015).

3. Kecukupan referensi

Peneliti dalam menggunakan bahan referensi dilakukan setelah wawancara dilaksanakan didapatkan data yang sudah *update* dan dilengkapi dengan foto bersama Karyawan Distributor PT. Tirtakencana Tatawarna.



Gambar 1. Dokumentasi

Sumber: Kerja Praktek Peneliti, 2022

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah hubungan sosial yang terjadi di distributor PT. Tirtakencana Tatawarna berjalan dengan baik, dikarenakan budaya organisasi yang ada mengalami dampak positif antar karyawan. Pemimpin harus tetap mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif agar seluruh

karyawan merasa nyaman, harmonis dan kerjasama tim dapat berjalan.

Implikasi

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah ataupun menggunakan variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya yang dapat lebih menggambarkan korelasinya budaya organisasi dengan hubungan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J. (2015). *Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo*. 1–14.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- fatmawati, erna. (2020). Korelasi Budaya Kerja Dan Team Work Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pinang Raya Bengkulu Utara. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 14(1), 20–26.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Marlina. E, dkk (2020). *Peran Organizational Citizenship Behavior Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Skk Migas*. Vol No 1. Hak 137-147.
- Robbins, S. p., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Person Education.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kuantitatif*. (Setiyawami, Ed.) (Ke-1). Bandung: Alfabeta, ISBN: 978-602-289-373-8.
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–6.