

PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DI PT. NIPRO INDONESIA

JAYA

Umi Nurjanah¹, Enjang Suherman², Asep Darojatul Romli³ Universitas
Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn18.uminurjanah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id² asep.dj@ubpkarawang.ac.id³

Program Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi :

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kendala dan solusi untuk membangun budaya organisasi di PT. Nipro Indonesia Jaya. Tujuan penerapan budaya perusahaan adalah agar individu dalam dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-normayang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut sehingga dapat menyatukan visi misi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan format desain deskriptif kualitatif melalui wawancara dan observasi. Hasil dan pembahasan adalah menginginkan adanya sosialisasi dan pendekatan langsung yang mungkin akan memberikan pemahaman lebih bagi karyawan. Kesimpulan yang bisa diambil adalah penerapan budaya organisasi di PT. Nipro Indonesia Jaya masih belum optimal, perusahaan juga harus menjalankan sosialisasi secara internal dan eksternal untuk terjaminnya kesejahteraan para anggotanya yang juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Penerapan

Abstract

This study aims to determine the application of constraints and solutions to build organizational culture at PT. Nipro Indonesia Jaya. The purpose of implementing corporate culture is so that individuals within an organization or company can comply with and be guided by the value system, beliefs and norms that apply within an organization or company so that they can unify the company's vision and mission to achieve company goals. This study uses a qualitative approach with a qualitative descriptive design format through interviews and observations. The result and discussion is that there is a need for socialization and a direct approach that might provide more understanding for employees. The conclusion that can be drawn is that the application of organizational culture at PT. Nipro Indonesia Jaya is still not optimal, the company must also carry out socialization internally and externally to ensure the welfare of its members which also has an impact on the survival of the company.

Keywords: Organizational Culture, Implementation

PENDAHULUAN

Budaya sendiri sudah tidak asing dalam sebuah organisasi, budaya organisasi dianggap memberi dampak berarti terhadap apa yang sedang terjadi di sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan keyakinan setiap individ masing-masing dalam organisasi yang dapat memperkuat eksistensi organisasi, sebagai pengikat atau sebagai identitas, dan juga suatu kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi tersebut (Umam, 2012, dalam Dwilingga, 2017). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, yaitu agar terciptanya nilai bagi organisasi dimana mereka bekerja. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut (zulfaet al., 2019). Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, disiplin, motivasi, dan memiliki semangat yang tinggi. Pentingnya sumber daya manusia yang

kompeten dan berkinerja baik harus menentukan arah dari usaha itu, setiap pegawai harus paham akan tanggung jawab, kinerja yang dicapai seperti apa dan dapat mengukur sendiri tujuan keberhasilannya. (Windayanti et al., 2019).

Penulis telah melakukan magang selama 3 bulan di PT. Nipro Indonesia Jaya. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Nipro Indonesia Jaya juga menerapkan budaya organisasi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaannya. Budaya organisasi yang di terapkan di PT. Nipro Indonesia Jaya menjalankan Standard Operational Procedure (SOP) yang akan dijadikan pedoman oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaannya agar tingkat kesalahan karyawan saat melakukan tugas dan guna mempertahankan bisnisnya secara efektif dan efisien. Dengan adanya SOP semua kegiatan di suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Namun pada aktualnya masih ada beberapa SOP yang belum dijalankan secara optimal, dan hal itu menjadi salah satu terbentuknya budaya yang kurang baik di PT. Nipro Indonesia Jaya. Dengan adanya budaya yang kurang baik tersebut maka timbul permasalahan yang ada, seperti kedisiplinan karyawan yang belum berjalan dengan baik. Maka untuk mencegah permasalahan tersebut, perusahaan lebih menekan untuk mentaati aturan yang sudah dibuat dan disepakati, karena jika hal tersebut dibiarkan terus menerus maka dikhawatirkan akan berlangsung berlarut-larut dan dapat mempengaruhi kualitas produk, karena PT. Nipro Indonesia Jaya sendiri merupakan perusahaan yang memproduksi alat kesehatan yang disana setiap karyawan harus menjaga kedisiplinan dan kebersihan, dari pelanggaran tersebut pihak HRD sudah melakukan audit internal, audit internal ini merupakan budaya yang dilakukan guna mencegah terulang terjadinya penemuan-penemuan yang melanggar SOP perusahaan. Namun pada kenyataannya masih saja ada beberapa karyawan yang melanggarnya walaupun himbauan dan audit sudah dilakukan oleh pihak manajemen. Berdasarkan permasalahan tersebut perlu diketahui bahwa budaya atau perilaku organisasi menjadi faktor utama tidak tercapainya tujuan ataupun target perusahaan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah penerapan SOP yang belum dijalankan secara optimal, akibatnya masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan kendala dan solusi untuk membangun budaya organisasi di PT. Nipro Indonesia Jaya. Tujuan penerapan budaya perusahaan adalah agar individu dalam dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut sehingga dapat menyatukan visi misi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Dewi et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Nipro Indonesia Jaya. Dalam metode penelitian artikel ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan, yaitu proses pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dilokasi/lapangan, sehingga penelitian bersifat deskriptif kualitatif, karena data berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan. Dalam penelitian lapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, dengan metode wawancara dan observasi langsung untuk memperoleh informasi melalui kegiatan interaksi sosial antara peneliti dengan yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah PT Nipro Indonesia Jaya

PT. Nipro Indonesia Jaya merupakan perusahaan group alat kesehatan asal jepang yang mulai beroperasi pada Januari 2013. PT. Nipro Indonesia Jaya berada di kawasan industri Surya Cipta Karawang. PT. Nipro Indonesia Jaya merupakan perusahaan yang sangat mengutamakan kualitas dan kuantitasterhadap produknya, terlebih PT. Nipro Indonesia Jaya ini memproduksi alat-alat kesehatan yang langsung berhubungan dengan kesehatan manusia sehingga tidak boleh ada kesalahan sedikitpun pada produk yang di hasilkan karena akan mengancam keselamatan nyawa manusia, sehingga karyawan harus mematuhi peraturan-peraturan SOP yang telah di buat oleh perusahaan pada saat memproduksi alat-alat kesehatan tersebut.

2. Kebijakan Mutu

Kebijakan mutu PT. Nipro Indonesia Jaya adalah memberikan kepuasan pelanggan dengan menyediakan produk yang aman & bermutu tinggi melalui nilai-nilai dasar perbaikan yang berkelanjutan dalam bekerja, fokus terhadap pelanggan dalam melayani, penuh pengertian dalam membangun komunitas dan masyarakat dan menjaga efektifitas sistem mutu.

3. Pembahasan

A. Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa tingkatan yang dapat kita ketahui, dari yang tidak bisa dilihat dengan penglihatan seperti perilaku anggotanya, bangunan dan perabotannya, kemudian aspek yang bisa dilihat menggunakan mata seperti nilai-nilai, norma, kepercayaan agama dan aturan. Pengertian budaya organisasi berarti tiga hal. Pertama, budaya adalah persepsi bahwa karyawan tidak dapat menyentuh atau melihat secara fisik, tetapi yang mereka rasakan berdasarkan pengalaman mereka dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif. Ini bukan tentang apakah anggota menyukai budaya tersebut, tetapi bagaimana mereka memahami dan menjelaskannya. Ketiga, individu bekerja pada latar belakang, yayasan, atau tingkat organisasi yang berbeda, tetapi cenderung menggunakan terminologi yang sama untuk menggambarkan budaya organisasi. Itulah aspek budaya bersama (Robbins, S.P. dan Coulter, M., 2018). Suatu budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu dan mengacu pada hal penting cara orang berperilaku dalam organisasi. (Faried et al., 2017).

Budaya organisasi muncul dari metode umum kebiasaan, tradisi, dan pekerjaan yang telah diadopsi dan dipelihara dari waktu ke waktu melalui sosialisasi, pendidikan, dan manajemen oleh orang-orang di dalam organisasi (Zulfa, 2019). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar anggota perusahaan, termasuk nilai, norma, dan kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, ucapan, perilaku, dan operasi karyawan sehari-hari sehingga mengarah pada kualitas kinerja perusahaan. Untuk mendukung keberhasilan organisasi, termasuk lingkungan kerja, jika lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya dalam hal peralatan teknis, dan dalam hal kenyamanan, perselisihan, hubungan kerja, keamanan sosial dan kurangnya keselamatan. retensi karyawan dalam organisasi cenderung menurun. Lingkungan kerja baik lingkungan fisik & non fisik merupakan bagian yg nir kalah krusial bagi keberlangsungan kerja karyawan & masa depan organisasi. (Gunawan & Ardana 2020). budaya organisasi menekankan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan kesempatan terhadap rencana strategis organisasi. Nilai yang beragam dan diyakini oleh semua anggota organisasi yang dijadikan sebagai acuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Ainanur et al., 2018).

B. Standart Operational Procedure (SOP)

SOP merupakan suatu hal mutlak yang diperlukan perusahaan, agar dalam menjalankan operasi sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. SOP akan Perusahaan memberikan suatu rancangan SOP yang akan menjadi pedoman karyawan dalam melakukan tugasnya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Ajasta, 2018). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang sudah penulis lakukan di PT. Nipro Indonesia Jaya maka didapatkan hasil penelitian bahwa Standar Operasional Prosedur di perusahaan tersebut sudah diterapkan sejak awal perusahaan beroperasi, namun dalam proses penerapannya ditemukan Standar Operasional Prosedur yang sudah berjalan dengan baik dan juga belum berjalan dengan baik. Standar Operasional Prosedur yang berjalan dengan baik terdapat pada SOP gambaran kerja untuk Sedangkan untuk SOP yang belum berjalan dengan baik terdapat pada aturan kerja karyawan, misalkan jam kehadiran sudah dilaksanakan sesuai dengan aturan masuk lebih awal 10 menit sebelum jam masuk kerja, pemberian APD sudah lengkap dan safety, sedangkan yang belum berjalan dengan baik adalah perusahaan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih ada

yang melanggar disiplin kerja seperti menaruh sepatu kerja tidak sesuai tempat yang sudah ditentukan, membuang sampah tidak sesuai k3 yang sudah ditetapkan di perusahaan. Hal tersebut yang penulis jadikan alasan untuk melakukan penelitian ini.

Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil adalah penerapan budaya organisasi di PT. Nipro Indonesia Jaya masih belum optimal karena masih ada beberapa aturan yang belum dijalankan sebagaimana mestinya. hal itu sebenarnya kembali lagi ke individu masing-masing akan tetapi perlu pengawasan yang lebih ketat dari sebelumnya. Peran leader juga mejadi salah satu faktor berjalannya SOP dengan baik atau tidak. Untuk membuat efek jera terhadap karyawan yang melanggar aturan, akan lebih baik jika dari pihak management memberikan tindakan yang tegas bagi karyawan yang melanggar dengan cara mendata karyawan yang terbukti melakukan pelanggaran lalu pemberian SP bagi karyawan yang terbukti melanggar 3x . Disisi lain perusahaan juga harus menjalankan sosialisasi secara berkala agar terjaminnya kesejahteraan para anggotanya yang juga berdampak pada kelangsungan bisnis perusahaan. Perbaikan tersebut diharapkan dapat menciptakan kebiasaan yang baik bagi karyawan dan menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau sebuah organisasi.

Daftar Pustaka

- Ainanur. & Satria. T., (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1) 1-14. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- A.A. Gede, A., & Syahrial, A., (2018) Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop)Di Departemen Hrd Pt Sumber Maniko Utama. *Jurnal Mitra Manajemen(JMM Online)*, 2(3), 181-189. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/90/36>.
- Annisa, I. F., & Dian, S. S., (2017) Keterhubungan Pola Pengambilan Keputusan Efektif, Struktur Dan Budaya Organisasi Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2). <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/108>.
- Dewi, M. S., (2021). Implementasi Nilai - Nilai Budaya Organisasi Pada Karyawan Di Pt Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/id/eprint/11353>.
- Dwilingga, N. (2017). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(1). 1 -9.
- I Ketut A. P. G. & I Komang A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5, 2020 : 1858-1878. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p11>.
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. (2018). *Management 14E*. New York: Pearson Education, Inc.
- Windayanti, Ignatius, A. S., & Nikolas, I. W. A., (2019) Kajian Budaya Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Kalbis Institute. *Journal homepage:https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB*.
- Zulfa, R. R., Debby, A. A. M., & Djoko, P. (2019). Implementasi Budaya Organisasi: Problema Dan Solusinya. *Journal Of Business Studies* 04(1), <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta>.