

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MANAJEMEN HASIL KARYA PADA KOPERASI DARMA BAKTI WANITA PERUMNAS KAMAL

S Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono

Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRACT

This study titled analysis of organizational culture on the work of the cooperative management Darma Bakti women Kamal National Housing Authority with the extent of the problem formulation influence of organizational culture on the work of the women's cooperative Darma Bakti. The purpose of this study to determine the condition of the organizational culture and conditions of the work of the women's cooperative Darma Bakti kamal National Housing Authority. The results showed that the cooperative organizational culture has been accomplished and well embedded, it is evident from the summary answer quetioner on organizational culture to achieve a score of 75 with an average of 3.75, while the work proceeds recap achieved with an average score of 77 average 3.85. This indicates that organizational culture is very influential on the work that was accomplished which from year to year has increased between 15% - 20% which shows the achievements of outstanding reputation.

Key words: Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Pendekatan-pendekatnn yang baru dalam manajemen tumbuh dengan pesatnya disebabkan pengelolaan sumber daya manusia yang semakin professional. Pendekatan baru sudah tidak lagi menganggap manusia sebagai factor produksi yang bisa dieksploitir dalam mengejar target prodksi. Oleh karenanya dengan pendekatan ini manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang selalu perlu dipelihara dan selalu dikembangkan kemampuannya (Skill). Karyawan perlu ditingkatkan/dikembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan,karyawan juga perlu dilindungi kesejahteraannya sehingga mereka tenang dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan maka karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah disepakati sebelumnya. Untuk itu perlu dibuatlah suatu visi dan misi yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan. Disamping itu, perlu juga dibuatlah strategi dalam upaya mencapai visi dan misi tersebut. Selanjutnya strategi tersebut dituangkan dalam bentuk peraturan dan program kerja yang mana semuakaryawan harus tunduk dan melaksanakan peraturan tersebut. Biasanya aturan tersebut mengingikat tentang jam kerja, jumlah jam kerja, hak cuti, masa kerja dan sebagainya.

Prilaku karyawan dalam melaksanakan dan mempersepsikan aturan yang dibuat sangat dipengaruhi oleh latar belakang masing-masing karyawan. Prilaku karyawan yang rajin dan disiplin, yang malas dan tidak disiplin, yang jujur dan tidak jujur semua sifat tersebut akan dapat membentuk budaya dalam organisasi. Ketika jumlah karyawan rajin dan disiplin lebih banyak dari jumlah karyawan yang malas dan tidak disiplin maka tujuan organisasi akan lebih cepat dan mudah tercapai. Akan tetapi apabila yang terjadi sebaliknya yaitu jumlah karyawan yang malas dan tidak disiplin lebih banyak maka tujuan yang ingin dicapai akan mengalami hambatan.

Terbentuknya budaya organisasi organisasi berasal dari budaya dan latarbelakang yang dibawa oleh karyawan dalam organisasi. Agar terhindar dari budaya atau kebiasaan yang kurang positif maka dibutuhkan semacam test keperibadian bagi calon karyawan yang baru masuk dalam organisasi.

Apabila suatu organisasi ingin mencapai tujuan yang diinginkan dengan mudah dan lancar maka berdasarkan hasil wawancara, di Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal ditemui kebiasaan yang masih belum mendukung keinginan yang akan dicapai.

Tujuan penelitian untuk mengetahui budaya organisasi di Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal dan peningkatan hasil karya yang dicapai oleh Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal.

METODE

Menggunakan metode penelitian deskriptif analisis yaitu dengan cara mengumpulkan bahan-bahan, keterangan-keterangan serta data-data lain yang diperlukan, kemudian mengolah dan membahasnya sehingga sampai pada kesimpulan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Menurut Nazir (1998:105) yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran secara trstruktur, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara masing-masing variable yang diteliti, kemudian dianalisis secara statistic serta diambil kesimpulannya secara sistematis mengenai fenomena yang ada dalam membuat prediksi serta menerangkan makna dar suatu masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa budaya organisasi terhadap hasil karya pada Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal.

1. Kondisi Budaya Organisasi di Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal.

Setelah melakukan wawancara dengan para karyawan Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal dengan berpedoman pada indicator budaya organisasi maka dapat dibuat rekapitulasi untuk dianalisa selanjutnya adalah sebagai berikut:

Table 1. Rekapitulasi Indikator Budaya Organisasi.

| No. | Indikator | Skor | Rata-rata |
|-----------|---|------|-----------|
| 1. | Sikap positif atasan yang dapat dijadikan contoh bawahan | 75 | 3,75 |
| 2. | Tuntutan atasan agar bawahan bisa mencontoh sikap atasan yang positif dalam bekerja | 70 | 3,5 |
| 3. | Adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi | 80 | 4 |
| 4. | Adanya aturan yang mudah dipahami karyawan dan anggota | 75 | 3,75 |
| 5. | Perlu pelatihan yang kurang berprestasi | 70 | 3,5 |
| 6. | Merespon saran-saran yang diberikan karyawan dan anggota | 80 | 4 |
| 7. | Adanya Kotak saran | 75 | 3,75 |
| Rata-rata | | 75 | 3,75 |

Dengan melihat hasil rekapitulasi tersebut diatas maka dapat dianalisa bahwa skor tertinggi adalah indikator adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sebanyak 80 dengan nilai rata-rata 4, artinya bahwa di Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal memang betul-betul memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga dapat memotivasi karyawan lain agar bisa berprestasi sehingga nantinya mendapat penghargaan dari atasannya.

Tertinggi kedua yang sama nilainya adalah merespon saran yang diberikan karyawan dan anggota Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal yaitu sama nilainya 80 dengan rata 4, artinya para responden menjawab dengan nilai yang sempurna, karena memang pimpinan Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal senantiasa merespon masukan-masukan dari para karyawan dan anggotanya.

Sedangkan posisi kedua dengan nilai adalah 75 dengan rata-rata 3,75 berada pada indikator Sikap Positif atasan yang dapat dijadikan contoh bawahan, hal ini menunjukkan bahwa dengan dibawah kepemimpinan ibu Hj. Kusairi yang mempunyai profil tegas dan disiplin dapat dijadikan contoh bagi karyawan dan para anggotanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan diinginkan.

Posisi ke 2 selanjutnya adalah Adanya aturan yang mudah dipahami karyawan dan anggota dengan skor sama 75 dengan rata-rata 3,75, karenanya maka para karyawan dan anggota Koperasi dapat dengan mudah melaksanakan aturan yang telah ditetapkan.

Adanya Kotak saran merupakan posisi tertinggi kedua yang mencapai rata-rata 3,75 dengan skor 75 juga. Berarti adanya kotak saran sangat dibutuhkan oleh pihak karyawan dan anggota agar bisa menyalurkan saran yang akan diberikan dalam rangka perbaikan Koperasi Darma Bakti wanita Perumnas Kamal. Demikian pula pihak pimpinan sangat membutuhkan saran-saran demi kemajuan Koperasi Darma Bakti wanita Perumnas Kamal tersebut.

Adapun posisi terakhir adalah Tuntutan atasan agar bawahan bisa mencontoh sikap atasan yang positif dalam bekerja mencapai skor 70 dari 20 pengurus dan anggota dengan rata-rata 3,5, posisi terakhir adalah Perlu pelatihan yang kurang berprestasi dengan skor 70 dan rata-rata 3,5. Bagaimana pimpinan memberikan pelatihan bagi karyawan yang kurang berprestasi atau bagi anggota yang tidak

berprestasi seperti suka mangkir dalam melakukan kewajibannya, diperlukan suatu sanksi (punishment) sehingga memberikan efek jera terhadap anggota yang lainnya.

Dengan melihat kondisi semacam ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal sangat baik karena rata-rata skor mencapai 75 dan 3,75 hampir semua karyawan dan anggota yang menjadi sample dalam penelitian ini mengatakan bahwa budaya organisasi sudah terbagun dan tertata dengan baik.

Sebagai konsekuensi logis keadaan ini maka apa yang terjadi adalah semua karyawan dan anggota sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku, sebagai contoh, anggota yang mengajukan pinjaman harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan itu selalu dipenuhi oleh anggota karena konsekuensinya adalah tidak dilayani atau dipenuhi pinjamannya. Demikian juga anggota harus disiplin menabung simpanan wajib dan sukarela karena diharapkan sirkulasi atau perputarannya cepat dan lancar sehingga apabila ada anggota yang membutuhkan bisa dipenuhi sesuai kebutuhan dan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Kondisi hasil karya Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal.

Untuk mengetahui kondisi hasil karya Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal. Maka peneliti dapat menyajikan hasil rekapitulasi indikator hasil karya sebagai berikut:

Table 2. Rekapitulasi Indikator Hasil Karya

| No. | Indikator | Skor | Rata-rata |
|-----------|---|------|-----------|
| 1. | Kerjasama antar anggota dengan Karyawan | 80 | 4 |
| 2. | Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan | 75 | 3,75 |
| 3. | Hasil kerja yang tepat | 80 | 4 |
| 4. | Hasil Pekerjaan yang rapih | 80 | 4 |
| 5. | Bisa bekerja secara mandiri | 70 | 3,5 |
| Rata-rata | | 77 | 3,85 |

Hasil rekapitulasi tersebut diatas memberikan informasi bahwa skor rata-rata dari kuesioner yang disebarkan mencapai 77 dan nilai rata-rata yang diperoleh 3,85 mendekati sangat baik sekali. Kerjasama antar anggota dengan Karyawan mencapai hasil sangat sempurna yaitu 80 yang menunjukkan bahwa semua karyawan dan responden menjawab sangat setuju yang artinya bahwa kondisi ini benar-benar real dan terjadi di Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal. Selanjutnya hasil kerja yang tepat juga mencapai nilai 80 dengan rata-rata 4, artinya bahwa setiap pengajuan pinjaman dan simpanan sesuai dengan harapan atau keinginan. Sama dengan hasil pekerjaan yang rapih skor yang dicapai 80 dengan rata-rata 4 berarti segala kegiatan yang dilakukan dalam kondisi yang rapi, apakah ini pengaruh karena para anggota dan para karyawannya semua perempuan sehingga berpengaruh positif terhadap hasil pekerjaan yang rapi. Posisi selanjutnya adalah Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dimana skor yang dihasilkan adalah 75 dengan nilai rata-rata 3,75 hal ini menunjukkan bahwa konsekuensi karyawan perempuan memang kreatif dalam menyelesaikan masalah sehingga permasalahan yang timbul dapat diselesaikan dari hati-ke hati. Dalam bekerja secara mandiri hanya mendapatkan nilai 70 dengan

rata-rata 3,5 menunjukkan bahwa semua pekerjaan harus dilakukan secara berkelompok tidak bisa mandiri karena pekerjaan yang satu dengan yang lain mempunyai hubungan yang sangat erat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa budaya organisasi sangat mendukung hasil karya Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal.
2. Berdasarkan hasil analisis hasil karya koperasi Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal senantiasa meningkat dari tahun ke tahun.
3. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dilaksanakan dengan penuh kesadaran sehingga benar-benar berpengaruh terhadap hasil karya Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal.

Saran

1. Sebaiknya budaya organisasi senantiasa dilaksanakan untuk dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dengan Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal.
2. Sebaiknya Koperasi Darma Bakti Wanita Perumnas Kamal senantiasa memberikan kepercayaan kepada para pengurus agar bisa bekerja secara mandiri.
3. Sebaiknya pengurus yang agak kurang berprestasi dibrikan pelatihan agar tidak ketinggalan pengetahuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Et all. 2000. *Organisasi dan Manajemen. Jilid 1 dan 2*. Alih Bahasa. Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2002. *Manajemen Dasar, Pengertian Masalah*. Gunung Agung. Jakarta.
- Kirk, L.R. 2001. *Human Resources Practices Organizational Climate and Employmen*. Academy of Management Review.
- Mangkunegara, A. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetaka ke 4*. Remasa. Jakarta.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian. Cetakan ke-3*. Ghalia Indonesia. Jakarta.