



MIDA

Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi

Volume 17 | Nomor 02 | September 2020

Optimalisasi Budaya Organisasi di Era Milenial

¹**Suryoto**

¹Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

suryotofisip@unwiku.ac.id

ABSTRACT

Organizational culture is a system of values, functions, and behavioral references. The value system is meant that all members of the organization believe in and that is learned, applied, and developed on an ongoing basis. The function of organizational culture is as an adhesive system among members of the organization, while the reference for behavior is that it can be used as a reference for behavior in the organization to achieve the goals that have been set. In managing the millennial generation is to take advantage of their behavior toward technology.

Keywords: Culture, Millennial, Organization

A. PENDAHULUAN.

Dalam sebuah organisasi peran budaya organisasi mempunyai dampak nyata pada perilaku anggota organisasi individu, kelompok maupun sebagai satu kesatuan organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya dan keterkaitannya terhadap organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan setiap anggota organisasi untuk memahami dan menghayati setiap peristiwa dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

Pemahaman mengenai budaya organisasi selain memudahkan pemecahan masalah internal seperti imbalan, etos kerja maupun pengembangan karier juga membantu organisasi dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan penyesuaian terhadap lingkungan eksternalnya, sehingga organisasi terus bertahan dalam segala kondisi.

Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya organisasi. Secara umum, individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilakunya. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada

mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam sebuah organisasi.

Generasi millennial mengubah budaya kantor dengan cara yang nyata. Anda dapat melihat kepekaan mereka akan gaya desain tempat kerja yang modern serta pemikiran akan tata ruang kantor. Mereka juga membuat penyempurnaan figuratif yang secara sekilas akan sedikit lebih sulit untuk dipahami. Berikut ulasan untuk mengetahui bagaimana cara generasi baru ini mengubah konsep tempat kerja, dan bahkan perekonomian di sekitarnya.

Baik dalam arti harfiah maupun kiasan, generasi milenial ingin menyetarakan jenjang hirarki yang biasa ada pada kebanyakan perusahaan. Tidak perlu lagi ada model kantor dengan bilik-bilik bersekat di lantai bawah dan ruangan besar untuk mereka dengan jabatan tinggi di lantai atas. Hal ini hanya akan menghadirkan hambatan fisik dan psikologis yang dapat mengganggu keharmonisan dan produktivitas kerja karyawan.

Penurunan kinerja organisasi banyak disebabkan adanya perubahan budaya organisasinya, karena budaya organisasional merupakan salah satu jenis aktiva tak berwujud milik organisasi. Mencermati narasi diatas yang menjadi permasalahan adalah bagaimana melakukan perubahan menuju organisasi lembaga dengan budaya organisasi?.

Mengutip pandangan dari Konosuhu Matsushita (dalam Agus Prabawa, 2011:160) yang menyatakan bahwa (1) *People is The Key*, (2) *Asset make possibility, people make it happen*, (3) *First we make people, and then we make product*. Ini menunjukkan bahwa manusia memainkan peranan yang penting dan vital dalam suatu organisasi.

Tetapi manusia yang bagaimana? Yaitu sumber daya manusia yang berbudaya, tetapi manusia yang nir-budaya tidak mampu untuk hidup teratur . Sumber daya manusia yang berbudaya adalah yang mempunyai nilai-nilai positif yang dapat dikontribusikan kepada organisasi dimana ia berada. Lawrence dan P. Hungtinton (2000) dalam simposiumnya mengatakan "Budaya menentukan kemajuan dari setiap masyarakat, negara, dan bangsa diseluruh dunia, baik ditinjau dari sisi politik, maupun ekonomi, tanpa kecuali (Agus Prabawa, 2011:160)

Lebih lanjut dikemukakan oleh Robbins (2003:289) mendefinisikan budaya

organisasi sebagai suatu sistem nilai yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lainnya. Rob dan Jones (1998:23) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dimensi milik bersama yang mempelajari suatu kelompok pada saat memecahkan masalah eksternal dan integrasi internal yang tidak cukup berhasil, sehingga dianggap objek dan karena itu akan diajarkan kepada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, berpikir dan dalam menghadapi masalah serupa (Agus Prabawa, 2011:160).

Pendapat tersebut dimaksudkan bahwa organisasi sebagai komunitas yang punya kecenderungan untuk mengembangkan lingkungan baik eksternal maupun internal yang mendorong tumbuh dan berkembangnya proses interaksi diantara anggota komunitas dan percaya bahwa melalui proses interaksi ini anggota komunitas akan dapat menemukan arah dan cara yang sesuai untuk membangun komunitas, terutama dalam hal pemecahan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma bersama yang mengendalikan interaksi anggota organisasi untuk mencapai tujuannya (Jones, 2001: 9). Hal ini dapat dipertegas oleh Wood et.al (2001 : 391) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang kuat dalam suatu organisasi atau sub-unit organisasi dan memandu perilaku anggotanya. Kreitner dan Kinicki (2001 : 68) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang menekankan identitas organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma-norma yang mengendalikan interaksi organisasi dengan yang lainnya, supplier, pelanggan, orang-orang di luar organisasi.

Budaya perusahaan dapat dikatakan sebagai kepribadian perusahaan, maksudnya bahwa budaya mempengaruhi seluruh kegiatan karyawan dalam perusahaan, bagaimana mereka bekerja, cara memandang suatu pekerjaan, bekerja dengan kolega dan melihat ke masa depan (Gibson, 2003 :30).

Generasi millennial memahami isu ini. Karyawan yang memiliki interaksi langsung dengan manajer mereka dalam enam bulan terakhir terbukti tiga kali lebih terlibat aktif dalam suasana kerja daripada mereka yang tidak berinteraksi dengan pimpinan perusahaan. Kesenjangan interaksi ini adalah sesuatu yang ingin diubah

oleh mereka dari generasi millennial selamanya, yaitu dengan mendesain ruang kantor yang terbuka hingga membuka peluang seringnya terjadi proses umpan balik dan bertukar ide.

Generasi millennial mendambakan kesetaraan dalam struktur perusahaan dan jalur komunikasinya. Keterbukaan tidak berarti apa-apa, jika ruang kantor pimpinan anda tidak mudah untuk diakses. Generasi millennial juga lebih suka bekerja di lingkungan dengan pencahayaan alami, karena hal ini bagi mereka dipercaya mampu menimbulkan rasa keterbukaan dan kebersamaan.

B. METODE

Metode Penelitian menggunakan metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Penentuan Informan : menggunakan teknik *purposive*, di mana peneliti memilih informan yang dianggap tahu (*key informant*) seperti : Pejabat dan pegawai Satpol PP. Pengambilan informan didasarkan pada aspek keluasan dan kedalaman data yang ingin digali. Teknik Pengumpulan Data : wawancara mendalam (*indepth interview*), Observasi, Dokumentasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Agar budaya organisasi dapat tumbuh dan mengakar dengan kuat terlebih dahulu perusahaan harus mengenali jenis budaya yang dimiliki perusahaan dan kemampuan dari manajemen tingkat atas untuk membentuk budaya sesuai dengan kebutuhan pasar (Kotter dan Heskett, 1992 : 12-13). Lebih lanjut dijelaskan bahwa unsur-unsur yang bisa membentuk budaya yang kuat adalah :

1. Lingkungan usaha, maksudnya bahwa dimana perusahaan beroperasi akan menentukan apa yang harus dilakukan agar tujuannya bisa tercapai.
2. Nilai, Merupakan konsep dan anggaran dasar suatu organisasi yang membentuk inti budaya perusahaan sebagai pedoman untuk berperilaku.
3. Heroes, yaitu budaya perusahaan yang kuat akan memiliki banyak pahlawan.
4. Upacara dan ritual, dimana perusahaan berusaha menciptakan komunikasi informal untuk kebersamaan dengan mengadakan acara pada waktu-waktu tertentu.

5. Jaringan budaya, untuk membentuk budaya yang kuat perusahaan harus mengenali jenis budaya yang dimiliki dan kemampuan dari top management untuk membentuk budaya sesuai dengan kebutuhan pasar.

Menurut Wheelen dan Hunger (2002 :89) bahwa unsur-unsur budaya organisasi meliputi : keyakinan, harapan, dan nilai-nilai yang dipelajari dan ditanamkan pada anggota organisasi serta diteruskan dari satu generasi pegawai berikutnya. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi dapat dilestarikan dengan berbagai cara misalnya melalui seleksi dan rekrutmen, sosialisasi pada pegawai baru, pola pembinaan bawahan serta pola perilaku dan pola interaksi orang-orang dalam perusahaan sehingga akan membentuk budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan lingkungan organisasi yang mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut hemat saya, bahwa saat ini masyarakat kita terjebak oleh keadaan perilaku yang memprihatinkan, budaya kita carut marut. Kemungkinan ini sebagai dampak negatif dari reformasi yang menurut saya sepihak, yaitu reformasi hak saja dan belum menyentuh reformasi kewajiban, untuk itu solusinya adalah kita harus Berubah.

Perubahan Apa?

- Perubahan dari lembaga yang berprestasi menjadi lembaga yang “Berbudaya prestasi”.
- Perubahan dari pekerja yang produktif menjadi pekerja yang “ Berbudaya produktif ”.

Intinya adalah dari sekedar perubahan, menjadi budaya khusus untuk lembaga, dari budaya menjadi budaya organisasi. Dengan demikian maka untuk melakukan perubahan menuju lembaga organisasi yaitu “ sadar dan berani berubah “.

Perhatikan kemajuan dan kemampuan bangsa Jepang untuk berubah pada abad ke 19. Budaya organisasi adalah sebagai sistem nilai, fungsi, dan acuan perilaku. Sistem nilai dimaksudkan bahwa yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai sistem perekat diantara anggota organisasi, sedangkan acuan untuk berperilaku adalah dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mengelola generasi millennial adalah dengan memanfaatkan perilaku mereka terhadap teknologi. Generasi milenial memiliki pola perilaku yang kurang pas dengan orientasi perusahaan, dimana mereka cenderung mengekspose dan membranding kemampuan personal mereka sehingga industri tahu kemampuan mereka. Kondisi tersebut sebaiknya dimanfaatkan oleh perusahaan untuk strategi pemasaran atau brand image perusahaan. Mengembangkan sistem rekognisi yang sesuai. Sistem rekognisi adalah sistem apresiasi terhadap pencapaian, kemampuan, dan prestasi lainnya. Disamping sistem reward yang bersifat materi perusahaan perlu mengembangkan sistem apresiasi yang menyentuh sisi afeksi (emosional) dari karyawan sehingga apa yang keberadaan mereka dan apa yang mereka lakukan dinilai tinggi oleh perusahaan. Generasi millennial tidak menjauhkan mereka dari kehidupan digital. generasi milenial adalah generasi yang tingkat literasi terhadap teknologi informasi sangat tinggi, sehingga membatasi ruang gerak mereka dalam bidang tersebut akan sia-sia dan kontra produktif. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang tepat guna memastikan bahwa kehidupan digital merupakan bagian dari pola kerja mereka. Misalnya penggunaan media sosial untuk berkoordinasi atau berinteraksi, membahas permasalahan.

D. SIMPULAN

Sisi lain dari organisasi yang penting namun kurang mendapat perhatian yang memadai yaitu budaya organisasi. Hal ini “wajar” mengingat bahwa budaya ibarat bagian yang terbenam dari suatu gunung es.

Fungsi budaya organisasi adalah memberikan perasaan identitas para anggotanya, meningkatkan komitmen anggota pada misi organisasi, memperkuat standar perilaku para anggota organisasi.

Fenomena generasi millennial memunculkan tantangan tersendiri bagi perusahaan. Watak dan perilaku yang jauh berbeda dengan generasi sebelumnya menjadikan daya efektivitas organisasi sedikit banyak akan terganggu. Jika efektivitas organisasi terganggu maka perusahaan akan mengalami hambatan dalam mengatasi kondisi eksternal perusahaan yang menjadi penghalang pencapaian sasaran kinerja. Perusahaan perlu mengantisipasinya dengan mengembangkan serangkaian intervensi baik pada level individu maupun organisasi agar generasi milenial tersebut tetap mampu memberikan kontribusi maksimal bagi

pencapaian kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, (2018, Juli 11) Cara-Cara Generasi Millennial Mengubah Budaya Kerja dan Desain Kantor diakses pada tanggal 26 Juli 2021 melalui <https://www.arginuring.com/blog>

Djokosantoso Mulyono, 2007, GCC, Salemba Djakarta

Lawrence, 2000, How Values Shape Human Progres, Prenticehall Inc, USA.

Prabawa, Agus, (2021, Juli 26) Optimalisasi Budaya Organisasi dalam Membangun Image Orgaisasi diakses pada tanggal 26 Juli 2021 melalui <https://spiritualcompany.org>.

Robbins Stephen P, 2003. Organization Behavior, Prenticehall Inc, New Jersey. The USA.

Rubby Johan, Makalah Seminar Sehari Pengembangan Social Capital, 28 Juli 2007.