

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian yang mengkaji dimensi, aspek, faktor, dan unsur dari fungsi administrasi secara luas dikemukakan dalam pembahasan di bawah ini. Dalam kajian pustaka menjelaskan tentang teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan fokus penelitian yang diteliti. Kajian pustaka harus menjadi pedoman agar fokus penelitian sesuai dengan kenyataan di lapangan. Selain itu, kajian pustaka sangat membantu dalam memberikan gambaran umum atau pembahasan penjelasan mengenai konteks penelitian dan sebagai bahan pembahasan dari hasil penelitian Satibi, (2017:196). Adapun materi yang akan dikemukakan sebagai pemecahan masalah yaitu kajian mengenai Budaya Organisasi serta kajian penelitian terdahulu sebagai pembanding, bahan referensi peneliti, atau acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan proposisi.

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk memperoleh referensi dan mencari pembanding dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Kajian penelitian terdahulu berguna untuk

menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, digunakan untuk membantu penelitian yang nantinya dapat memosisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas penelitian.

Sebagai penguat di dalam penelitian ini, peneliti mencari referensi dengan substansi yang sama yang disajikan dalam penelitian terdahulu sebagai perbandingan terhadap penelitian yang lainnya dengan konteks, tema, ataupun topik yang berkaitan dengan permasalahan yang akan peneliti teliti, yaitu mengenai budaya organisasi. Sebagai bahan pertimbangan penelitian, peneliti memilih tiga penelitian terdahulu yang disajikan sebagai acuan dalam menyusun laporan, antara lain:

1. Tyas (2021)

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknis Analisis
1	Mohamad Adiet Sandi Tyas (2021)	Budaya Organisasi Sebagai Pembentukan Citra Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi	Budaya Organisasi menurut Robbins dalam Moeljono (2005)	Kualitatif	Deskriptif	1. Observasi Partisipan 2. Wawancara 3. Dokumentasi

Sumber: Tyas (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh **Mohamad Adiet Sandi Tyas (2021)** dengan judul *“Budaya Organisasi Sebagai Pembentukan Citra Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi”*. Penelitian ini mengkaji tentang budaya organisasi dalam DISPARBUDPORA Kabupaten Bekasi, di mana pada saat peninjauan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwasanya terdapat permasalahan mengenai budaya organisasi di Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi yang berdampak pada citra dinas itu sendiri, karena banyaknya opini dan spekulasi yang kurang baik maka citra dari Dinas Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bekasi pun sedikit terganggu. Salah satu permasalahan yang ditemukan peneliti pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi adalah tidak melaksanakan kegiatan memberikan semacam penghargaan atau motivasi baik berupa bonus, promosi ataupun sertifikat kepada pegawai dengan alasan kerukunan pegawai. Karena bagi mereka kegiatan seperti itu hanya akan menimbulkan rasa iri antar pegawai yang nantinya akan berdampak buruk pada kekompakan serta kinerja tim pun akan terganggu, sehingga dalam rangkaantisipasi Dinas Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga meniadakan kegiatan tersebut. Lalu permasalahan selanjutnya adalah masih ada beberapa pegawai yang memiliki perilaku yang kurang sopan dan juga tidak mempertanggung jawabkan kinerjanya dengan baik, sehingga hal ini tentunya akan sangat berdampak sekali pada citra dari Dinas Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bekasi itu sendiri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana Budaya organisasi yang diterapkan dalam membentuk citra aparatur sipil negara di Dinas

Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bekasi dan untuk mengetahui hambatan dalam penerapan budaya organisasi di Dinas Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bekasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan berdasarkan penelusuran dan penelaahan literatur. Sedangkan penelitian lapangan dengan teknik observasi partisipan, wawancara, dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah teori budaya organisasi menurut Robbins dalam Moeljono (2005).

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah masih ada pegawai yang merokok sembarangan walaupun sudah ada himbauan berupa poster larangan merokok. Selain itu juga menumpuknya pekerjaan yang kadang ditemui, hal tersebut dapat membuat aparatur menjadi malas dalam bekerja. Akan tetapi, secara keseluruhan dapat dikatakan sudah cukup baik. Terutama dalam hal kerja sama antar pegawai tanpa memandang jabatan. Kerja sama yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dapat mengatasi berbagai kendala dan hambatan yang ada dalam pekerjaan. Para pegawai pun bangga bisa berada di posisi yang sekarang di Dinas Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bekasi, karena pencapaian yang tidak mudah untuk berada di posisi yang sekarang. Oleh karena itu budaya yang sudah diterapkan di Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi harus dipertahankan.

Berdasarkan pada pemaparan mengenai penelitian Mohamad Adiet Sandi Tyas (2021) dapat disimpulkan bahwa persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah terlihat jelas pada pendekatan penelitian. Baik peneliti maupun Mohamad Adiet Sandi Tyas (2021) menggunakan pendekatan kualitatif. Sementara itu untuk perbedaannya terletak pada teori yang di gunakan, dan teknis analisis. Mohamad Adiet Sandi Tyas (2021) menggunakan teori budaya organisasi menurut Robbins dalam Moeljono (2005). Sedangkan peneliti menggunakan teori budaya organisasi menurut Robbins dalam Tuala (2020:5).

2. Azhari (2022)

Tabel 2.2
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitain	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknis Analisis
2	Fajar Azhari (2022)	Budaya Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dalam Pelayanan Aplikasi Oss (<i>Online Single Submission</i>) Di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh	Budaya Organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam Simangunsong, 2021:72	Kualitatif	Deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengumpulan data 2. Memilih hal pokok 3. Menyajikan data

Sumber: Azhari (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh **Fajar Azhari (2022)** dengan judul “*Budaya Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dalam Pelayanan Aplikasi OSS (Online Single Submission) Di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh*”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Budaya Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dalam Pelayanan Aplikasi OSS (*Online Single Submission*) di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hal ini dikarenakan dalam kegiatan penelitian dilaksanakan berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan mengenai Budaya Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam Pelayanan Aplikasi OSS (*Online Single Submission*) di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan analisis induktif. Peneliti memecahkan masalah dengan menggunakan teori dari Stephen P. Robbins dalam Simangunsong, (2021:72) ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi yang paling utama yaitu : Inovasi dan pengambilan risiko; Perhatian pada hal-hal detail; Orientasi pada hasil; Orientasi pada orang; Orientasi pada tim; Keagresifan; Stabilitas.

Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dalam Pelayanan Aplikasi OSS (*Online Single Submission*) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Besar sudah berjalan dengan baik di mana pada setiap indikator dan dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, sudah tercapai dengan baik. Walaupun masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan

seperti dengan lebih mengedepankan inovasi pada aplikasi OSS dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan pada pemaparan mengenai penelitian Fajar Azhari (2022) dapat disimpulkan bahwa persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah terlihat jelas pada pendekatan penelitian. Baik peneliti maupun Fajar Azhari (2022) menggunakan pendekatan kualitatif. Sementara itu untuk perbedaannya terletak pada teori yang di gunakan, metode penelitian dan teknis analisis. Fajar Azhari (2022) menggunakan teori budaya organisasi dari Stephen P. Robbins dalam (Simangunsong, 2021:72) ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi yang paling utama yaitu : Inovasi dan pengambilan risiko; Perhatian pada hal-hal detail; Orientasi pada hasil; Orientasi pada orang; Orientasi pada tim; Keagresifan; Stabilitas. Sedangkan peneliti menggunakan teori budaya organisasi menurut Robbins dalam Tuala (2020:5).

3. Natalia (2021)

Tabel 2.3
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknis Analisis
3	Giacinta Evania El Chris Natalia, S.I.Kom ,.Msi (2021)	Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Karyawan PT MLM	Budaya Organisasi menurut Wirawan dalam Ariwibowo (2010)	Kualitatif	Deskriptif	1. Observasi non-partisipan 2. Wawancara mendalam 3. Studi dokumen

Sumber: Natalia, (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh **Giacinta Evania El Chris Natalia (2021)** dengan judul “*Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Karyawan PT MLM*”. Penelitian ini berfokus pada budaya organisasi dan loyalitas karyawan yang dilakukan di PT MLM. Praktik kerja yang dilakukan oleh karyawan PT MLM adalah dengan memberikan jasa yang terbaik, agar dapat menjadi suatu nilai tambah baik bagi konsumen maupun perusahaan. Hal tersebut wajib untuk dilaksanakan oleh setiap karyawan karena konsumen tidak hanya melihat kualitas produk yang ditawarkan. Konsumen juga melihat bagaimana pelayanan yang diberikan oleh perusahaan dalam memberikan jasa untuk memperbaiki maupun meng-*upgrade* kendaraan yang mereka miliki. Hal tersebut juga dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan PT MLM sebagai bentuk kerja keras dalam membangun loyalitas karyawan dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam membangun loyalitas karyawan di PT MLM.

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, di mana peneliti akan mencari berbagai fakta yang ada dan juga menginterpretasikan data dengan tepat. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui observasi non-partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumen. Teori yang digunakan adalah teori budaya organisasi menurut Wirawan dalam Ariwibowo (2010), yang meliputi Identitas Organisasi, Menyatukan Organisasi, Reduksi Konflik, Komitmen Kepada Anggota Organisasi dan Kelompok, Reduksi Ketidakpastian, Menciptakan Konsistensi, Motivasi, Kinerja Organisasi, Keselamatan Kerja, dan Sumber Keunggulan Kompetitif.

Berdasarkan hasil analisis peneliti dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, PT MLM mengutamakan peran budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, dan nilai-nilai budaya organisasi. Karakteristik budaya organisasi yang dapat dilihat adalah adanya norma, nilai dominan, filosofi, dan aturan. Fungsi budaya organisasi yang diterapkan adalah memberikan identitas dan menciptakan komitmen pada karyawan. Peran budaya organisasi yang dapat dilihat adalah menyatukan organisasi, motivasi, dan kinerja organisasi. Nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan adalah nilai terminal dan instrumental yang dapat dilihat dari hasil wawancara.

Berdasarkan pada pemaparan mengenai penelitian Giacinta Evania El Chris Natalia (2021) dapat disimpulkan bahwa persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah terlihat jelas pada pendekatan penelitian. Baik peneliti maupun Giacinta Evania El Chris Natalia (2021) menggunakan pendekatan kualitatif. Sementara itu untuk perbedaannya terletak pada teori yang digunakan, di mana Giacinta Evania El Chris Natalia teori budaya organisasi menurut Wirawan dalam Ariwibowo (2010), yang meliputi Identitas Organisasi, Menyatukan Organisasi, Reduksi Konflik, Komitmen Kepada Anggota Organisasi dan Kelompok, Reduksi Ketidakpastian, Menciptakan Konsistensi, Motivasi, Kinerja Organisasi, Keselamatan Kerja, dan Sumber Keunggulan Kompetitif. Sedangkan peneliti menggunakan teori budaya organisasi menurut Robbins dalam Tuala (2020:5).

2.1.2 Konsep dan Teori

1) Kajian Administrasi

Berdasarkan etimologis, administrasi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *administrare* yang berarti melayani atau membantu. Sedangkan dalam Bahasa Inggris yaitu *administration* yang berasal dari dua kata, yaitu "ad" (*intensive*) dan "ministrate" (*to serve*). Maka dari itu pengertian dari administrasi ialah melayani dengan baik. Administrasi menurut arti dibedakan menjadi dua pengertian yaitu administrasi dalam arti sempit dan administrasi dalam arti luas. Berikut peneliti uraikan kedua pengertian tersebut.

Handayani dalam Warsono dkk (2019:4) mengemukakan bahwa administrasi dalam arti sempit berasal dari kata *Administratie* yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknik ketatausahaan/*crucial work*. Nawawi dalam Soehaya (2023:23) juga mengemukakan bahwa administrasi dalam arti sempit adalah mencatat setiap komponen yang meliputi komponen manajemen, organisasi, maupun kegiatan operasional. Paul Mabieu & The Liang Gie dalam Kacaribu (2020:5) menjelaskan bahwa administrasi dalam arti sempit ialah kegiatan catat-mencatat keterangan tertulis.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa administrasi secara sempit adalah suatu kegiatan tata usaha mengolah data dan informasi meliputi tulis-menulis, surat-menyurat secara tertulis yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Administrasi dalam arti luas didefinisikan oleh Siagian dalam Duadji (2019:4) yang mengemukakan bahwa administrasi secara luas merupakan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang disadarkan atas rasionalitas tertentu demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gie dalam Rodiyah dkk (2021:2) menjelaskan bahwa administrasi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok manusia sebagai usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Ulbert Silalahi dalam Soehaya (2020:22) mengemukakan bahwa administrasi adalah Kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Merujuk pada beberapa definisi para ahli yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa, administrasi secara luas adalah suatu kegiatan kerja sama yang melibatkan dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

2) Kajian Administrasi Publik

Administrasi Publik berasal dari dua suku kata, yaitu Administrasi dan Publik. Administrasi berarti melayani, sedangkan publik berarti umum, negara, Masyarakat, atau orang banyak. Siagian dalam Rodiyah dkk (2021:12) mengatakan bahwa administrasi publik merupakan seluruh proses suatu kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dan terlibat dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Chandler dan Plano dalam Revida dkk (2020:3), mendefinisikan administrasi publik ialah proses pengorganisasian dan

koordinasi sumber daya dan personel publik untuk perumusan, pengimplementasian, dan mengelola keputusan serta kebijakan publik.

Mengacu pada kutipan diatas administrasi publik adalah sebuah proses kompleks yang membutuhkan kerjasama serta pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya dan personel untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam konteks pelayanan publik dan pembangunan masyarakat. Dua kutipan tersebut memberikan perspektif yang berbeda tetapi saling melengkapi tentang apa yang merupakan administrasi publik, dengan yang pertama menekankan pada kerjasama dalam mencapai tujuan dan yang kedua menekankan pada pengorganisasian dan koordinasi dalam mengelola sumber daya dan personel untuk menerapkan kebijakan publik.

Dimock dalam Rodiyah dkk (2021:13) menjelaskan bahwa administrasi publik adalah:

“Administrasi Publik “a process, it is all the steps taken between the turn enforcement agency assumes jurisdiction and the last brick is placed” artinya administrasi negara sebagai proses administrasi yang mencakup seluruh langkah yang diambil antara badan pelaksana dengan penerima kewenangan dan saat batu terakhir diletakkan. Dengan adanya pendapat diatas, sebagai suatu proses. Administrasi publik mencakup keseluruhan proses kegiatan dari menentukan tujuan hingga penyelenggara mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, administrasi publik memiliki banyak makna tergantung dari segi pandangan yang digunakan”.

Rodiyah dkk (2021:12) juga menyampaikan bahwa: “Administrasi publik sebagai *“administration as the activities of groups cooperating to accomplish common goals”* artinya administrasi publik adalah sebuah aktivitas kelompok yang melakukan kerjasama guna mencapai tujuan Bersama”. Rosenblom dalam Duadji (2019:9) juga menyatakan bahwa administrasi publik merupakan pemanfaatan

teori-teori dan proses-proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah di bidang legislatif, eksekutif dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagian.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan dari berbagai definisi yang telah dipaparkan bahwa definisi administrasi publik adalah suatu bentuk kerja sama yang dilakukan oleh seluruh penyelenggara pemerintahan yang diorganisir dan dikoordinasikan dengan baik demi penyelenggaraan pemerintah untuk kepentingan publik.

3) Kajian Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa Yunani, yaitu "*organon*" yang berarti alat. Organisasi sebagai alat berupa kerja sama untuk mengorganisir pekerjaan seseorang dalam pencapaian tujuan. Organisasi juga merupakan wadah dengan proses kerja sama antara sekumpulan orang dalam hubungan formal dan serangkaian hierarki untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi di antaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Fithriyyah (2021:1) menyebutkan bahwa Organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan Bersama. Palls (2020:2) mengungkapkan bahwa organisasi

merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain.

Dari kedua kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu entitas yang kompleks, terdiri dari berbagai komponen yang saling berinteraksi, dan memiliki tujuan bersama yang hendak dicapai dengan koordinasi yang sistematis.

Yusuf (2017:84) juga memberikan penjelasan mengenai organisasi bahwa:

“Organisasi merupakan sebuah wadah, kumpulan orang yang terstruktur secara sistematis dan berfungsi untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi ada untuk mencapai tujuan. Tujuan-tujuan ini tidak dapat dicapai melalui upaya individu. Menyelesaikan tugas dalam kelompok dapat membantu pencapaian tujuan menjadi lebih efisien. Pada organisasi mensyaratkan tidak semua pihak untuk mendukung secara penuh tujuan dari organisasi, tetapi definisi dari organisasi itu sendiri menyatakan adanya kesepakatan bersama terhadap tujuan organisasi”.

Siagian dalam Diniyah (2023:32) mendefinisikan Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang/sekelompok orang disebut sebagai bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli definisi organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah dari sekumpulan dua orang atau lebih yang saling bekerja sama dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

4) Kajian Budaya

Kata "Budaya" berasal dari Bahasa Sanskerta "Buddhayah", yakni bentuk jamak dari "Budhi" (akal). Jadi, budaya adalah segala hal yang bersangkutan dengan akal. Selain itu kata budaya juga berarti "budi dan daya" atau daya dari budi. Jadi budaya adalah segala daya dari budi, yakni cipta, rasa dan karsa. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya dapat diartikan pikiran, akal, dan hasil. Sedangkan membudayakan adalah mengajarkan agar mempunyai budaya, di didik supaya berbudaya, yang artinya membiasakan sesuatu hal yang baik sehingga berbudaya.

Budaya pada dasarnya merupakan cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya itu terbentuk dari beberapa unsur yang begitu rumit, di antaranya adalah sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, pakaian, bangunan, dan karya seni. Banyak sebagian orang menganggap budaya itu diwariskan, tetapi ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang yang berbeda dan menyesuaikan dengan adanya perbedaan, itulah bukti bahwa budaya itu dipelajari.

Santrock (1998:289) mendefinisikan budaya (culture) sebagai tingkah laku, pola-pola, keyakinan dan semua produk dari kelompok manusia tertentu yang diturunkan dari generasi ke generasi. Baligh dalam Soelistya (2022:2) menjelaskan bahwa Budaya adalah Sebuah kebiasaan yang identik atau unik, yang dilakukan secara rutin dan menjadi ciri khas tersendiri. Selain itu, budaya juga memiliki tingkat orisinalitas yang tinggi, sehingga benar benar pembeda antara satu dengan yang lain. Pada konteks tersebut, maka budaya berubah menjadi sebuah identitas

melekat berupa citra. Koenjaraningrat dalam Dayakisni, (2005: 4) juga mengartikan budaya sebagai wujud yang mencakup keseluruhan dari gagasan, kelakuan dan hasil-hasil kelakuan. Sehingga dapat dilihat bahwa segala sesuatu yang ada dalam pikiran manusia yang dilakukan dan dihasilkan oleh kelakuan manusia adalah kebudayaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa memperlakukan budaya sebagai suatu yang objektif, setiap orang bisa melakukan observasi fenomena yang sama. Budaya terbukti diakui dalam praktik sebagai faktor yang penting.

5) Kajian Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada dasarnya mengacu pada budaya yang berlaku pada instansi pemerintah atau perusahaan, karena instansi dan perusahaan itu dalam bentuk organisasi adalah kerja sama antara dua orang atau lebih yang nantinya membentuk kelompok atau tim. Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi oleh organisasi. Secara tradisional pendiri organisasi memiliki pengaruh besar terhadap budaya awal organisasi tersebut.

Marwansyah (2019:200) mengungkapkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah Sekumpulan pemahaman penting seperti norma-norma, nilai, sikap, dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi.

Atau, budaya organisasi adalah mekanisme yang digunakan oleh suatu organisasi dan anggota-anggotanya untuk belajar mengelola tantangan-tantangan eksternal dan mewujudkan integrasi internal. Mangkunegara dalam Palls (2020;3) juga mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan dari kedua kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah bagian penting dari identitas suatu organisasi dan memainkan peran dalam membentuk perilaku dan interaksi antar anggota organisasi.

Tuala (2020:4) menjelaskan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan:

“Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkahlaku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi”

Sutrisno (2018:1) menjelaskan pengertian budaya organisasi dapat diartikan bahwa:

“Perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang sering dilakukan di dalam organisasi atau perusahaan dan menjadi acuan dalam melakukan kegiatan sehari-hari yang memiliki seperangkat keyakinan, asumsi, nilai, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

a. Fungsi Budaya Organisasi

Dari segi fungsi, budaya organisasi memiliki beberapa fungsi. Pertama, budaya itu memiliki suatu peran pembeda. Artinya bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan beberapa organisasi lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi dapat mempermudah munculnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri masing-masing. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sosial. Intinya budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi setiap orang, karena budaya organisasi menjadi ciri khas yang melekat dan menjadi suatu kebiasaan yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan organisasi.

Robbins dalam Tuala (2020:5) mengatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, antara lain untuk menetapkan tapal batas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, Identitas bagi para anggota organisasi, Menimbulkan komitmen organisasi, Memantapkan sistem sosial

organisasi atau sebagai perekat sosial organisasi, Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dalam organisasi, menetapkan permainan organisasi. Adiwaty (2020) menjelaskan bahwa Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan standar- standar yang tepat untuk apa yang dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai.

Jadi dengan adanya budaya organisasi maka kebiasaan-kebiasaan serta sikap atau perilaku para pegawai dapat dipantau melalui budaya organisasi itu sendiri, karena pada dasarnya secara tidak langsung hal tersebut sudah menjadi norma atau aturan yang melekat di dalam suatu organisasi dan juga fungsi dari budaya kerja merupakan perekat sosial dalam mempersatukan semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang berupa ketentuan-ketentuan atau nilai- nilai yang harus diucapkan dan dilakukan oleh para pegawai. Sehingga dapat berfungsi sebagai kontrol atas perilaku pegawai dalam menjalankan kegiatan organisasi.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Walaupun dapat dikatakan bahwa para ahli hampir sama pandangannya tentang pengertian budaya organisasi sebagai makna bersama. Dan sangat setuju bahwasanya nilai-nilai adalah karakteristik budaya organisasi, akan tetapi yang masih menjadi pertanyaan adalah nilai-nilai apa atau yang mana dari sekian banyak nilai yang ditetapkan ke dalam dimensi budaya organisasi. Nilai-nilai yang digunakan oleh para ahli dalam menetapkan, melukiskan, atau mengukur budaya

suatu organisasi ternyata berbeda-beda. Karakteristik utama budaya organisasi menurut Robbins dalam (Moeljono,2005) yaitu:

1. Inisiatif Individual, Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.
3. Arah, Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi kerja.
4. Integrasi, Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.
5. Dukungan dari masyarakat, Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Control, Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas, Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian professional.
8. Sistem imbalan, Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (missal kenaikan gaji, promosi) didasarkan kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola-pola komunikasi, Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka untuk mempermudah jalan pikiran yang logis. Dengan perkataan lain, menyusun kerangka pemikiran sesungguhnya diuraikan untuk menjawab secara rasional atau masalah yang telah dirumuskan. Peneliti bermaksud untuk mengemukakan teori-teori dari para ahli untuk disajikan sebagai pedoman dalam mengukur kenyataan di lapangan dengan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Kerangka pemikiran atau berpikir juga merupakan kerangka untuk menggambarkan alur pikir yang logis (*logical construct*). Dengan kata lain, kerangka berpikir ini disusun untuk menjawab secara rasional atas masalah yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, pada bagian kerangka berpikir ini harus merefleksikan hubungan antar variabel yang diteliti Satibi (2017:105).

Peneliti menggunakan dimensi teori tentang budaya organisasi menurut Robbins yang dikutip oleh Tuala (2020:5) yang terdiri dari

1) *Attention to detail* (perhatian pada kerincian)

Yakni sejauh mana para pekerja atau pegawai diharapkan menunjukkan prestasi, analisa dan perhatian pada hal-hal yang detail. Budaya organisasi juga memiliki ciri-ciri memperhatikan lebih detail mengenai sejauh mana anggota organisasi diharapkan melakukan presisi, analisis dan detail. Hal ini organisasi mengharapkan pegawai bekerja lebih detail, menganalisis, dan tepat sasaran. Jadi, organisasi tidak hanya membuat tujuan dan harapan yang jelas terhadap kinerja pegawai. Tetapi harus punya struktur yang jelas untuk pekerjaan anggota atau pegawainya.

2) *Outcome orientation* (orientasi pada hasil)

sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil. Budaya organisasi juga mempunyai karakteristik lebih fokus pada hasil daripada pada teknik atau cara berproses untuk mencapai hasil. Artinya, instansi pemerintah lebih berorientasi pada hasil atau pencapaian target pegawainya. Lalu mempunyai kemampuan untuk mempertahankan komitmen pribadi yang

tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab dan mampu mengidentifikasi risiko secara sistematis.

3) *Aggressive* (agresivitas)

Yakni sejauh mana para pegawai bersifat agresif atau aktif berinisiatif dan kompetitif. Karakteristik ini artinya, perilaku menyerang orang lain atau memusuhi orang lain dengan bentuk pernyataan tegas, pemaksaan diri dan dominasi kekuasaan. Dalam budaya organisasi agresivitas yaitu suatu kondisi setiap pegawai cenderung lebih kompetitif dan agresif. Artinya, sebagai adanya toleransi konflik, budaya organisasi yang kuat akan mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik internal dengan baik. Karena organisasi tersebut memiliki toleransi terhadap konflik yang sangat tinggi.

4) *People orientation* (orientasi pada orang)

Yakni sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang di dalam organisasi atau lembaga pemerintah. Organisasi memberikan fokus terbesarnya pada pegawai. Karena pegawai adalah aset terbesarnya. Orientasi merupakan suatu proses di mana seseorang atau kelompok memahami keadaan sekitarnya. Dalam kontak budaya organisasi, suatu organisasi dapat diorientasikan kepada pegawai yang bergabung. Dengan ini manajemen biasanya mempertimbangkan pengaruh hasil dari setiap keputusannya terhadap para pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah.

5) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

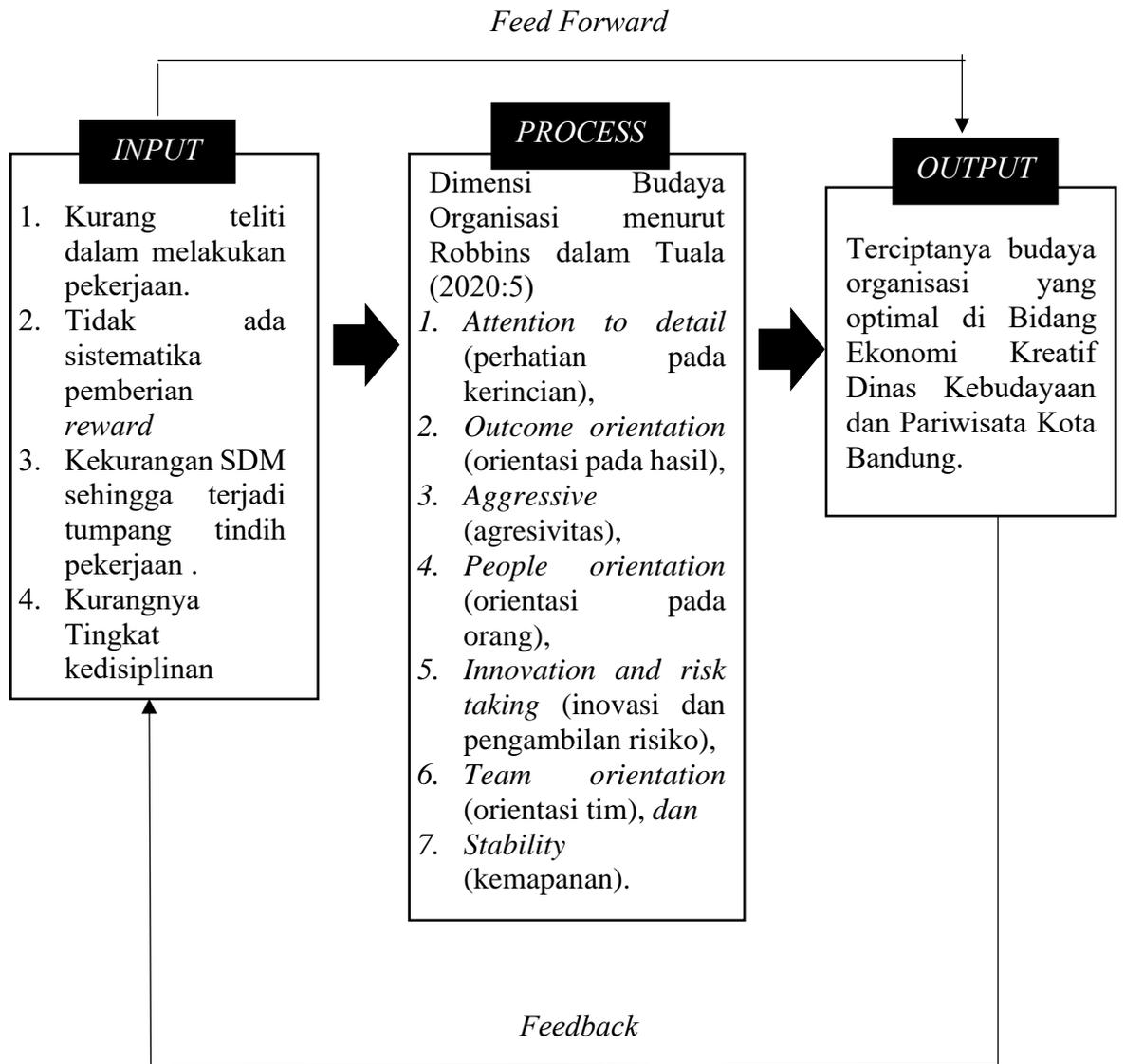
Yakni sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko. Artinya, memiliki karakteristik yang mendorong pegawai untuk lebih inovatif dan berani mengambil risiko. Karena setiap pegawai memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, bebas kerja dan memiliki banyak kesempatan untuk berinisiatif di dalam organisasi.

6) *Team orientation* (orientasi tim)

Yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan pada tim daripada individual. Artinya pimpinan mengutamakan aktivitas kerja dalam organisasi berdasarkan tim bukan individu. Lebih kepada mendukung kolaborasi, pimpinan organisasi dapat memberikan dukungan berupa komunikasi yang jelas, sikap yang ramah, motivasi dan bimbingan kepada seluruh pegawai.

7) *Stability* (kemampuan)

Yakni sejauh mana kegiatan organisasi menekan pada pemeliharaan status quo. Stabilitas merupakan kemampuan suatu organisme, populasi, komunitas atau ekosistem untuk mendukung dirinya sendiri atau mengurangi beberapa gangguan atau tekanan dari luar. Budaya organisasi harus memiliki karakteristik stabilitas di mana kegiatan organisasi atau instansi pemerintah lebih terfokus kepada mempertahankan status quo dari pada pembangunan.



Sumber: Peneliti (2023)

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

2.3 Proposisi

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dipaparkan di atas, maka hal yang menjadi proposisi dari penelitian mengenai Budaya Organisasi di Bidang Ekonomi Kreatif Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu terwujudnya budaya organisasi yang optimal di Bidang Ekonomi Kreatif Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung melalui dimensi budaya organisasi menurut Robbins dalam Tuala (2020:5), yaitu Perhatian pada kerincian, Orientasi pada hasil, Orientasi tim, Agresivitas, Kemapanan, Inovasi dan pengambilan risiko, Orientasi pada orang. Dengan terealisasikan dimensi tersebut, maka akan terciptanya pengembangan budaya organisasi yang optimal di Bidang Ekonomi Kreatif Dinas Kebudayaan dan Pariwisata