

Mempelajari Budaya Organisasi

Menurut para ahli, Jerald dan Robert, pada buku *Behavior in Organization*, budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan ditentukan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya memiliki budaya tersendiri. Apakah budaya organisasi itu? Menurut [Impraise](#), budaya organisasi adalah seperangkat norma, keyakinan, nilai, dan visi yang menentukan cara karyawan dan manajer berinteraksi dalam suatu organisasi. Sebuah studi tahun 2015 oleh Deloitte University Press menemukan bahwa 87% organisasi menyebutkan budaya dan keterlibatan karyawan sebagai tantangan utama mereka. Berikut adalah beberapa poin yang menunjukkan hasil dari adanya budaya organisasi.

1. Motivasi

Penulis Lindsay McGregor dan Neel Doshi melakukan sejumlah survei, studi, dan eksperimen. Hasilnya, ketika karyawan memiliki motivasi dalam pekerjaan mereka, seperti menikmati pekerjaan mereka, mengetahui nilai yang akan diperoleh dan tujuan pekerjaan tersebut, atau ketika berkontribusi pada tujuan mereka sendiri, maka tingkat kinerja secara tidak langsung akan meroket.

Ketiga elemen tersebut hanya dapat dicapai ketika perusahaan memiliki budaya yang kuat dan nilai-nilai yang ditetapkan. Perusahaan yang memaksimalkan tiga elemen tersebut terbukti memiliki tenaga kerja yang sangat produktif.

2. Kepuasan Pelanggan

Percayakah Anda bahwa ternyata budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan? Apabila Anda seorang pemimpin perusahaan pada bidang penjualan, karyawan Anda adalah garda terdepan sebagai perwakilan perusahaan Anda terhadap dunia luar seperti *stakeholder*, *customer*, dan lain-lain.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh McGregor dan Doshi bahwa hasil dari identifikasi kepuasan pelanggan terhadap budaya perusahaan yang didapatkan dari seorang tenaga penjual, yaitu berjumlah 30%. Maka dari itu, kepuasan pelanggan dengan budaya organisasi saling berbanding lurus. Mengapa bisa?

Mari kita ambil contoh sebagai berikut. Perusahaan A memiliki budaya organisasi, yaitu prioritas dan kepuasan pelanggan adalah nomor 1. Jadi, perusahaan A menerapkan bahwa ketika *customer* membutuhkan bantuan maka harus diprioritaskan di atas segalanya. Oleh sebab itu, apabila customer merasa puas, kepuasan pelanggan atas perusahaan tersebut pun akan meningkat. *Such a make sense, right?*

3. Pertumbuhan

CEO Zappos, Tony Hsieh, menyatakan ketika perusahaan mulai berkembang, dia menginginkan cara untuk mempertahankan komitmennya terhadap layanan pelanggan dan motonya. Deloitte menemukan bahwa karyawan yang bekerja untuk perusahaan dengan tujuan yang lebih kuat, memiliki percaya diri dalam memberikan produk dan layanan berkualitas tinggi sebanyak 65%, fokus pada pertumbuhan berkelanjutan (growth) sebesar 55%, dan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan 48%.

Mari kita ambil contoh, perusahaan B merupakan perusahaan yang masih berkembang, anggap saja sebuah *start-up*. Perusahaan B memiliki budaya organisasi yang kuat, yaitu harus memiliki rasa *growth* dari masing-masing individu serta memiliki semangat untuk bertumbuh bersama. Dengan prinsip budaya organisasi yang kuat, saat ini perusahaan B jauh lebih berkembang jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Maka dari itu, prinsip budaya organisasi juga dapat memengaruhi pertumbuhan baik dari individu maupun perusahaan tersebut.

4. Menarik Kandidat Terbaik

Pada modul sebelumnya, kita telah membahas terkait Sekolah Gratis yang diadakan oleh Dicoding, yaitu program khusus yang menawarkan beasiswa kepada seluruh mahasiswa di Indonesia. Salah satu alasan diadakannya program tersebut adalah Dicoding memiliki budaya organisasi, yaitu menciptakan talenta digital di seluruh Indonesia. Maka dari itu, dengan adanya budaya organisasi tersebut Dicoding menjalankan program Sekolah Gratis guna mencapai budaya organisasi yang telah dirancang sebelumnya. Hasil dari program Sekolah Gratis adalah Dicoding akan mudah menemukan talenta digital berbakat di Indonesia yang mampu berkontribusi baik untuk dirinya sendiri, lingkungan, perusahaan, atau bahkan negara sendiri. Sungguh hebat, bukan?

5. Retensi Karyawan

Pada zaman milenial, Gen Y dan Gen Z tentunya tidak hanya mencari kerja lalu pulang, tetapi mereka juga mencari komunitas tempat kolaborasi dan berbagi pengetahuan baik sekadar menambah pengetahuan atau menambah *skill* baru.

Universitas Columbia menemukan perusahaan dengan budaya yang positif hanya memiliki kemungkinan *turnover* atau pergantian karyawan sebanyak 13.9%. Menurut survey oleh Officevibe, 58% pria dan 74% wanita akan menolak pekerjaan dengan gaji lebih tinggi jika budaya organisasinya negatif.

Maka dari itu, pentingnya budaya organisasi yang kuat serta positif adalah sangat berpengaruh terhadap jumlah retensi karyawan.

Mari kita ambil analogi, Anda diberi kesempatan untuk datang ke sebuah tempat terindah di dunia: di tepi gunung everest. Namun, Anda diberi dua pilihan untuk mencapai tempat tersebut.

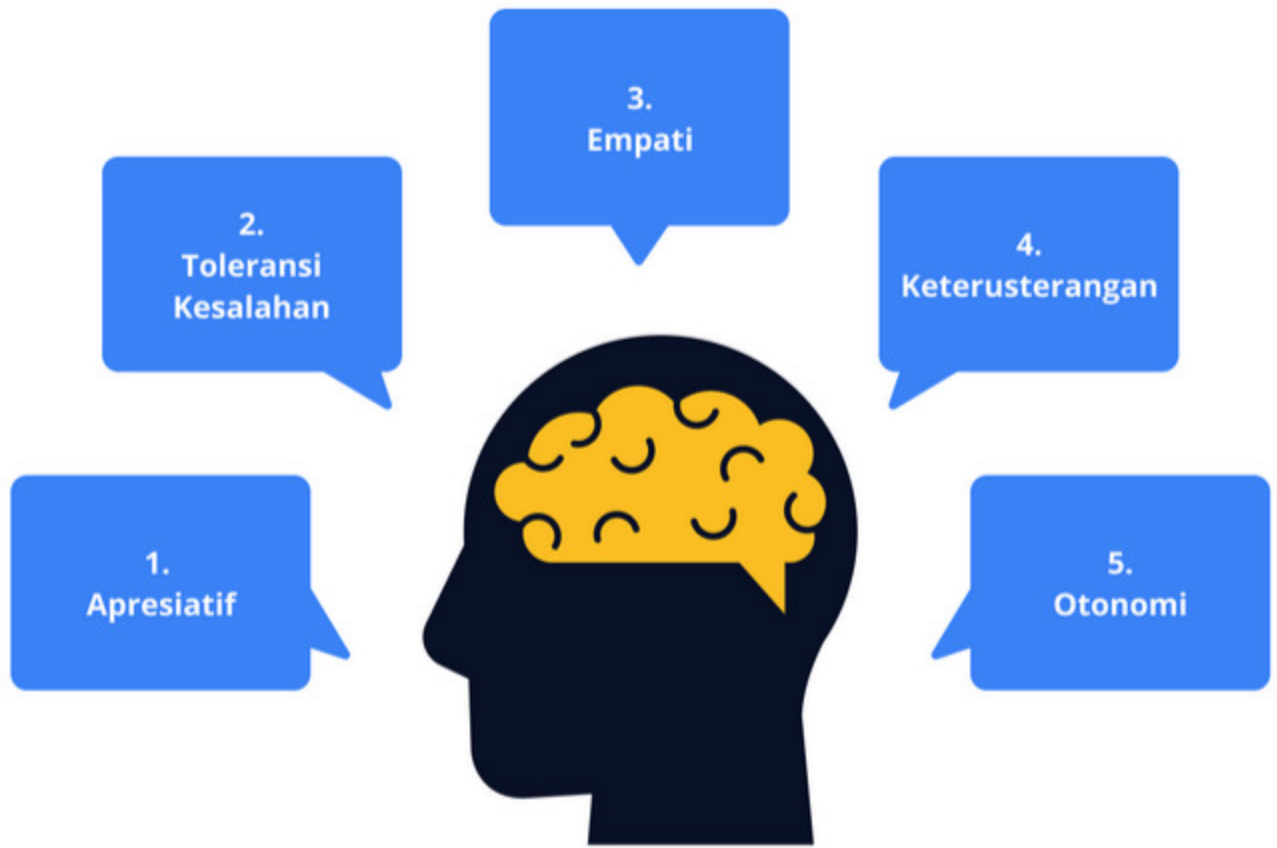
Pilihan pertama, yaitu menggunakan sebuah mobil canggih, tetapi supir tersebut berjalan secara cepat sehingga ketika menemukan tikungan Anda akan terguncang hebat dan mengalami mabuk darat. Namun, Anda akan sampai lebih cepat dari jadwal yang seharusnya. Pilihan kedua, yaitu menggunakan sebuah mobil standar dan supir tersebut menjalankan di ambang batas rata-rata sehingga ketika melewati tikungan Anda akan merasa aman dan tidak akan mengalami mabuk darat. Jadi, Anda akan sampai di tempat tujuan sesuai jadwal yang telah dibuat sebelumnya. Pilihan mana yang akan Anda ambil?

Tentu, logikanya adalah setiap orang memilih pilihan kedua, bukan? Analogi tersebut sama seperti retensi karyawan. Apabila budaya organisasi membuat seorang karyawan tidak nyaman, angka retensi tersebut semakin tinggi. Begitu sebaliknya, apabila budaya organisasi tersebut membuat seorang karyawan nyaman, angka retensi tersebut bisa diminimalisir.

6. Citra Perusahaan

Sebuah studi gabungan oleh [Deloitte dan Glassdoor](#) mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong karyawan saat ini untuk merekomendasikan perusahaan mereka kepada orang lain. Mereka menemukan bahwa peringkat budaya dan nilai karyawan 4.9 kali lebih positif daripada gaji atau tunjangan.

Tahukah Anda?



Menurut [Gustavo Razzetti](#), ada lima pola pikir yang dapat mendorong budaya organisasi Anda:

- 1. Pola pikir apresiatif.** Mengakui dan membangun kesan positif bagi orang yang sudah berhasil. Pola pikir apresiatif dapat membuat tim Anda mengeluarkan versi terbaiknya.
- 2. Pola pikir toleransi kesalahan.** Kegagalan bukanlah akhir, melainkan pemberhentian yang diperlukan dalam perjalanan inovasi. Ubah pola pikir “Ini tidak akan berhasil” menjadi “Bagaimana jika kita mencoba ini”.
- 3. Pola pikir empati.** Pola pikir empati akan membantu Anda memahami tim Anda.
- 4. Pola pikir keterusterangan.** Biasanya jika terjadi konflik, maka dengan secara refleks orang-orang akan menyembunyikannya. Namun, dengan pola pikir keterusterangan, Anda belajar untuk mengungkapkan konflik secara terbuka. Pola pikir ini membantu orang tumbuh dengan cara yang positif dan peduli, serta membantu mengatasi ketegangan dengan cara yang sehat.
- 5. Pola pikir otonomi.** Biarkan orang menentukan pilihannya. Beri keleluasaan dalam melakukan sesuatu tanpa perlu kendali apa pun.

Anda telah mempelajari enam hal penting dalam budaya organisasi. Bagaimana? Apakah sudah cukup jelas sampai sini? *Sst, spoiler alert below!*

Spoiler Alert!



Dalam materi berikutnya, Anda akan mempelajari dan berlatih terkait mengejar karier pada bidang manajemen proyek, seperti Karier dalam Manajemen Proyek hingga Cara Membuka Peluang Kerja. Sangat menarik, bukan? Yuk, langsung ke materi berikutnya!