BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. (Viklund, 2009)

Cameron dan Quinn (Wijaya, 2007) menyatakan bahwa keberhasilan sebuah organisasi mencapai tujuan bisnis dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Budaya Organisasi merupakan fenomena yang bersifat abstrak tetapi diyakini memiliki pengaruh yang besar terhadap efektivitas organisasi. Budaya dalam hal ini mencakup nilai yang diyakini, kecenderungan pola manajerial dan kepemimpinan, bahasa dan symbol, prosedur dan rutinitas dalam organisasi dan definisi keberhasilan dalam organisasi.

Dalam organisasi, sukses sejati berbasis perubahan tidak mudah terjadi kecuali tersedia profil budaya organisasi sebagai penggerak dan pengendali perubahannya. Dengan adanya profil budaya organisasi, kegiatan menggerakkan dan menghadirkan budaya organisasi menjadi mudah, terarah dan lebih fokus. Kekuatan penggerak dan kunci sukses sesungguhnya menghadirkan budaya organisasi selalu melalui proses belajar yang ditandai dengan berubahnya perilaku individu, keputusan dan tindakan nyata yang realistik, dan dapat diteladani (Chatab, 2007)

B. Rumusan Masalah

Biasanya tidak berhasilnya organisasi di dalam menerapkan program atau kebijakan baru karena tidak mengembangkan suatu budaya yang disepakati bersama. Belum adanya persepsi sama tentang budaya organisasi menyebabkan anggota organisasi berfikir dan bertindak dengan caranya sendiri dan berlainan arah. Sedangkan, faktanya budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Peters & Waterman (Yuwono, dkk,2005) melaporkan bahwa hampir semua perusahaan yang efektif memiliki karakteristik budaya yang kuat. Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka bagian dari organisasi, memperkuat komitmen dan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu penelitian terhadap budaya organisasi dewasa ini dianggap penting, terutama berkaitan dengan perubahan organisasi

Dengan menggunakan OCAI (Organizational Culture Assesment Instrument) dapat membantu organisasi dalam memahami kekuatan dan potensi perubahan di dalam suatu organisasi.OCAI sebagai instrument dalam menggambarkan budaya organisasi merupakan suatu kerangka yang dikembangkan, bermula dari riset atau penyelidikan yang dilakukan atas indikator utama dari organisasi yang efektif dan didasarkan pada model teoritis yang diberi judul "*The Competing Values Framework*". Dijelaskan lebih lanjut, "*The Competing Values Framework"* merumuskan diagnosa budaya organisasi berdasarkan fenomena karakteristik dominan organisasi, model manajerial dan kepemimpinan, cara pengelolaan karyawan, perekat organisasi, strategi yang diterapkan dan kriteria keberhasilan. (Cameron dan Quinn, 2007)

Universitas Muria Kudus (UMK) dikukuhkan pada tanggal 9 Juni 1980 Kopertis Wilayah V (sekarang Kopertis VI) Jawa Tengah dengan Surat Keputusan No. 029/K/Kep/VI/1980 yang kemudian diresmikan pada tanggal 12 Juni 1980. Perkembangan UMK dari tahun ke tahun demikian pesatnya, dari bertambahnya jumlah jurusan,

pembangunan sarana prasarana sampai pada sistem perkuliahan. Potensi perubahan tersebut akan terus terjadi, sehingga akan menjadi lebih efektif apabila UMK mengetahui profil budaya organisasi dan tata nilai yang dianutnya menuju kearah keefektifan organisasi. Oleh karena itu penelitian terhadap budaya organisasi ini dianggap penting, terutama berkaitan dengan perubahan atau transformasi organisasi UMK.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menginterpretasi profil budaya organisasi menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) sebagai kunci sukses dalam peningkatan keefektifan dan kinerja organisasi Universitas Muria Kudus

D. Manfaat Penelitian

a. Penelitian ini diharapkan akan memperkaya penelitian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang budaya organisasi
b. Memberikan informasi tentang profil budaya organisasi menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) di Universitas Muria Kudus