

Etika Dan Budaya Organisasi

Syafri Fadillah Marpaung^{1*}, Nabila Zulfa², Dita Oktaviani³, Tasya Widyana⁴

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

syafrifadillahmarpaung@uinsu.ac.id, nzulfa723@gmail.com, odit6050@gmail.com,

tasyawidyana24@gmail.com^{*1,2,3 *}

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874, Vol: 1, No: 2, Desember 2023 Halaman :84-90	<i>Ethics and organizational culture are two very important aspects in the world of modern business and management. Ethics relates to the values, principles and moral standards that guide the actions and decisions of individuals and organizations. Meanwhile, organizational culture reflects the values, norms, traditions and attitudes that exist within a company or institution. This research uses a library approach or literature study. Data collection techniques are carried out through reading and taking notes, as well as managing research materials. The research results show that: organizational culture has a significant influence on organizational behavior.</i>
Keywords: Etichs Organizational Culture	

Abstrak

Etika dan budaya organisasi merupakan dua aspek yang sangat penting dalam dunia bisnis dan manajemen modern. Etika berkaitan dengan nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan standar moral yang mengarahkan tindakan dan keputusan individu maupun organisasi. Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, tradisi, dan sikap yang ada dalam suatu perusahaan atau lembaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kepustakaan atau studi literature. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi.

Kata Kunci : Etika, Budaya, Organisasi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri, yang menjadi ciri khasnya. Budaya sebuah organisasi sangat penting karena budaya yang baik akan membuat anggotanya merasa nyaman, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, budaya yang buruk atau tidak sesuai dengan individu anggotanya akan mengakibatkan penurunan kinerja setiap anggotanya. Dewasa ini, banyak perusahaan yang memutuskan untuk mengubah budaya mereka agar dapat membantu kemajuan mereka. Ini menunjukkan lagi bahwa budaya suatu organisasi dapat berdampak besar.

Setiap organisasi memiliki budaya yang menonjol. Budaya organisasi sangat penting karena budaya yang baik akan membuat anggotanya merasa nyaman, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, budaya yang buruk atau tidak sesuai dengan anggotanya akan mengakibatkan penurunan kinerja semua anggotanya. Dewasa ini, banyak bisnis yang memilih untuk mengubah budaya mereka agar dapat membantu mereka berkembang. Ini adalah bukti tambahan bahwa budaya suatu organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan.

Dalam dunia manajemen dan bisnis kontemporer, etika dan budaya organisasi sangat penting. Budaya organisasi menunjukkan nilai-nilai, norma, tradisi, dan sikap yang ada dalam suatu perusahaan atau lembaga. Sementara itu, etika mencakup nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan standar moral yang mengarahkan tindakan dan keputusan individu maupun organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan atau studi literatur dimana peneliti mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif. Karena data yang dihasilkan berupa kata atau deskripsi. Merupakan penelitian yang tempat

kajiannya adalah pustaka atau literatur. Pada penelitian ini, penelitian dilakukan dengan memanfaatkan kajian-kajian yang mana serupa atau berhubungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Budaya Organisasi

Semua pekerja dalam suatu organisasi mempelajari budayanya, yang merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan. Karena ia baru di tempat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diwajibkan, moralitas, apa yang benar dan salah, dan apa yang harus dan tidak boleh dilakukan di perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi disebarkan dan diinternalisasi oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sementara budaya organisasi yang lemah menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami dengan baik dan sebagian besar karyawan mendukungnya. (Al Hairi 2021)

Oleh karena itu, budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berdampak dan mendorong karyawan untuk bersikap positif, berkomitmen, dan produktif. Nilai-nilai budaya memengaruhi kinerja, meskipun tidak terlihat. Perusahaan yang membudayakan nilai-nilai penting seperti tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, kesatuan, keakraban, dan integritas ialah perusahaan yang efektif. (Widodo, H. S. T, 2018)

Dalam buku Michael Amstrong "Handbook of Human Resource Management Practice", dia mendefinisikan "budaya organisasi" sebagai nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang membentuk bagaimana karyawan berperilaku dan mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, ada ahli yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem aturan informal yang menjelaskan bagaimana seseorang melihat, berpikir, dan merasa tentang organisasi. Seorang ahli lain mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku berorganisasi, dan yang akan diturunkan kepada anggota baru.

Budaya organisasi sangat memengaruhi bagaimana orang bertindak di dalamnya. Untuk alasan ini, sangat penting untuk membangun dan menciptakan budaya organisasi yang menarik. Oleh karena itu, penting untuk memahami budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki banyak arti. Menurut Stephen P Robbins, Artur Sharplin, Gibson, Ivancevich, dan Donnellyl, budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang unik, makna, keyakinan, kebiasaan, dan normanorma yang dimiliki

secara bersama oleh anggota organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Davis mengatakan bahwa budaya organisasi adalah "pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi", seperti yang dikutip Andreas Iako. (Sutrisno, H. E. 2019).

Kata "organisasi" berasal dari kata latin "*organum*", yang berarti "alat." Di sisi lain, kata "organisasi" berasal dari kata "organisasi" dalam bahasa Inggris, yang berarti "organisasi, penyusunan, pengumpulan, dan penghimpunan." Oleh karena itu, organisasi didefinisikan sebagai kumpulan organisasi kecil yang membentuk satu organisasi besar. Kepentingan dan tujuan organisasi seringkali menentukan pengertiannya, yang juga bergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari individu yang merumuskannya. Organisasi biasanya didefinisikan sebagai wadah untuk sekelompok atau sekumpulan orang yang bekerja sama secara sistematis dan rasional, dipimpin atau terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perkembangan organisasi dalam dunia pendidikan dikenal sebagai organisasi pendidikan. Ini adalah komponen unik dari pemahaman ilmu pengetahuan. Berdasarkan pada pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa, sebagai alat penggerak dan pendorong pendidikan, organisasi dalam pendidikan harus memainkan peran yang signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Di Indonesia, budaya organisasi harus diterapkan. Tujuannya adalah agar generasi penerus bangsa, terutama anak didik, tumbuh menjadi generasi yang cerdas dan memiliki jiwa pemimpin yang siap menghadapi tantangan kehidupan di masa depan. (Marpaung, Syafri Fadhillah, 2021)

Peraturan yang ada dalam bentuk hukum atau pembelajaran, peniruan atau keteladanan, atau penyerapan dari berbagai hal dapat menjadi bagian dari budaya. Ini juga dapat memungkinkan pelaksana melakukan hal-hal tersebut sebagai suatu yang harus dilakukan. Pada akhirnya, kegiatan terus-menerus menjadi budaya kerja yang unik bagi para pelakunya. Sebuah budaya dominan menunjukkan prinsip-prinsip dasar yang dianut oleh sebagian besar anggota organisasi. Tujuan dari budaya organisasi adalah untuk membangun sumber daya manusia sehingga setiap orang tahu bahwa mereka memiliki hubungan dengan sifat peran dan dapat berkomunikasi dengan baik.. Namun, yang paling penting adalah bahwa budaya yang ada dalam suatu organisasi baik untuk organisasi itu sendiri dan semua orang yang bekerja di dalamnya. Istilah KISS berarti bahwa budaya organisasi harus mudah dipahami dan dilaksanakan secara konsisten oleh semua anggota. (EXERO, Vol. 01, No. 01, November 2018, hal 90–11095). Drucker mengatakan bahwa ciri-ciri budaya organisasi adalah dasar penyelesaian masalah internal dan eksternal yang dilakukan secara teratur oleh suatu kelompok dan

diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah yang terkait dengan organisasi. (Ernawan, E. R, 2011)

Sederhananya, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai bagaimana hal-hal dilakukan. Semua pengalaman, harapan, dan nilai-nilai yang membentuk budaya organisasi terdiri darinya. Pengalaman ini tercermin dalam perilaku anggota, filosofi, pengamalan, pekerjaan internal, interaksi dengan lingkungan luar organisasi, dan rencana masa depan. Selain itu, beberapa orang mengatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari aturan, asumsi, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan, kebiasaan, nilai, dan simbol tertulis dan tidak tertulis. Mereka juga menyebutnya filosofi dasar organisasi, yang menentukan keyakinan, norma, dan nilai yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik yang menentukan suatu organisasi dan membedakannya dari organisasi lain.

Fungsi Budaya Organisasi

Karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian organisasi, sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Visi, misi, dan tujuan organisasi menentukan budaya organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, dibuat strategi. Menurut Nelson dan Quick, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Mereka melakukan empat fungsi utama: memberikan perasaan identitas dan meningkatkan komitmen organisasi, menjadi alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai organisasi, dan membentuk mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat yang menetapkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara bertindak tanpa keraguan.

Budaya memiliki sejumlah fungsi dalam organisasi, yaitu:

1. Batas.

Budaya berfungsi sebagai penentu batas; dengan kata lain, budaya membuat suatu organisasi unik dan membedakannya dari organisasi lain. Identitas budaya memuat rasa identitas suatu organisasi.

2. Komitmen.

Budaya membantu orang membuat komitmen terhadap hal-hal yang lebih penting daripada kepentingan pribadi.

3. Stabilitas.

Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan mengatur etika karyawan. mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

Budaya berfungsi sebagai mekanisme alasan yang masuk akal (sense-making) dan kontrol yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi atau perusahaan memiliki banyak fungsi. Budaya melakukan banyak hal, menurut Kast dan Rosenzweig, termasuk memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi, memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, meningkatkan stabilitas sosial, dan memberikan premises (pendapat) yang diterima dan diakui. (Nurhasanah N, 2022)

Karakteristik Budaya Organisasi

Jenis nilai, standar, dan perilaku yang mendominasi dalam suatu organisasi disebut karakteristik budaya organisasi. Beberapa karakteristik budaya organisasi yang paling umum diidentifikasi meliputi:

a. Nilai Inti:

Organisasi memiliki nilai-nilai dasar yang menjadi panduan bagi semua anggota. Nilai-nilai ini termasuk fokus pada inovasi, keberlanjutan, dan kepuasan pelanggan.

b. Norma-Norma:

Aturan dan ekspektasi tak tertulis yang mengatur perilaku anggota dalam organisasi. Ini dapat mencakup cara berkomunikasi, etika kerja, atau tingkat

c. Sikap Terhadap Risiko:

Sejauh mana organisasi bersedia mengambil risiko dalam pengambilan keputusan.

d. Budaya :

Dalam menghadapi ketidakpastian, Anda mungkin lebih konservatif atau berani. Struktur Kepemimpinan: Bagaimana otoritas dan kekuasaan dibagi dalam organisasi Apakah lebih berfokus pada tim atau lebih hierarkis?

e. Komunikasi:

Bagaimana komunikasi terbuka atau tertutup dan bagaimana informasi mengalir dalam organisasi?

f. Orientasi pada Hasil:

Apakah perusahaan lebih memperhatikan proses atau lebih fokus pada pencapaian target?

g. Kolaborasi:

Sejauh mana kerja sama dan kolaborasi dihargai dan diutamakan oleh anggota organisasi

h. Budaya Inovasi:

Apakah perusahaan berfokus pada pemeliharaan status atau inovasi dan eksperimen?

i. Keadilan dan Kesetaraan:

Bagaimana organisasi menghadapi isu-isu keadilan, kesetaraan, dan keberagaman dalam budaya dan kebijakannya.

j. Penghargaan dan Pengakuan:

Bagaimana perusahaan menunjukkan rasa terima kasih kepada anggota stafnya dengan memberikan insentif materi atau pengakuan lisan?

k. Fleksibilitas:

Sejauh mana organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.

Setiap organisasi memiliki kombinasi karakteristik ini yang berbeda, yang menghasilkan ciri budaya unik. Produksi, kepuasan karyawan, dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang kuat.

Inti Budaya Organisasi

"Budaya organisasi" adalah istilah yang mengacu pada prinsip, kebiasaan, dan keyakinan yang membentuk cara kerja organisasi. Faktor-faktor berikut dapat menjadi bagian dari budaya organisasi:

1. Kepemimpinan. Bagaimana pemimpin organisasi bertindak dan mempengaruhi anggota tim.
2. Komunikasi. Bagaimana informasi disampaikan dan diterima dalam organisasi.
3. Kolaborasi. Sejauh mana orang bekerja sama dalam tim dan berbagi pengetahuan.
4. Inovasi. Bagaimana organisasi merespons perubahan dan menciptakan solusi baru.
5. Kualitas. Fokus pada standar kualitas dan keunggulan dalam produk atau layanan.
6. Pengembangan Karyawan. Bagaimana organisasi mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan.
7. Keadilan. Apakah organisasi memperlakukan semua anggotanya dengan adil dan setara.
8. Nilai Pelanggan. Sejauh mana organisasi memprioritaskan kepuasan pelanggan.
9. Fleksibilitas. Sejauh mana organisasi bersedia beradaptasi dengan perubahan pasar dan lingkungan.
10. Kebijakan dan Etika. Bagaimana organisasi mengikuti aturan dan nilai-nilai etika.

Setiap organisasi memiliki kombinasi karakteristik ini yang berbeda, yang menghasilkan ciri budaya unik. Produksi, kepuasan karyawan, dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang kuat.

SIMPULAN

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya dan etika organisasi. Ada hubungan kuat antara budaya dan etika di lingkungan tempat kerja, yang dapat memengaruhi komunikasi, pengambilan keputusan, dan interaksi antar karyawan. Dengan memahami dan menerapkan etika dalam budaya organisasi, dapat diciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, keberlanjutan, dan keberhasilan dalam jangka panjang.

REFERENCES

- Al Hairri, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.
- Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 90-110.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Marpaung, Syafri Fadhillah, (2021). *Etika Manajemen*. Perdana Mulya Sarana
- Ernawan, E. R., & SE, M. (2011). *Organizational culture budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261