

Gambaran Budaya Organisasi Pada Karyawan Di Universitas Potensi Utama

Rodia Afriza

Program Studi Psikologi Universitas Potensi Utama, Medan
Rodiaafriza@gmail.com

Nur Anzelina Hrp

Program Studi Psikologi Universitas Potensi Utama, Medan
Nuranzelinahrp22@gmail.com

Alamat : Jl. K.L. Yos Sudarso Km. 6.5 No. 3 A Tanjung Mulia Medan

Abstrack. *This study aims to determine the description of organizational culture in employees at the Potential Utama University. This type of research uses a descriptive quantitative approach, namely analyzing data by describing or describing the collected data as they are without intending to make conclusions that apply to the public or generalizations. The population in this study amounted to 158 people. The sample of this study was 30 people. The technique used is non-probability sampling using purposive sampling. The results of this study indicate a scoring result of 1149.8 which refers to the aspect of tolerance for conflict which is indicated by a significant value (Sig. 2 Tailed) of 0.02 ($P < 0.05$) and a Correlation Coefficient value of 0.539. This means that the organizational culture at the Potential Utama University applies an attitude of tolerance, which makes the employees of the Potential Utama University feel they have the space to express opinions and ideas.*

Keywords: *Organizational Culture.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi pada karyawan di Universitas Potensi Utama. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 158 orang. Sample penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil skoring sebesar 1149.8 yang merujuk pada aspek toleransi terhadap konflik yang ditunjukkan dengan nilai signifikan (Sig. 2 Tailed) sebesar 0,02 ($P < 0,05$) dan nilai Correlation Coefficient sebesar 0,539. Artinya budaya organisasi di Universitas Potensi Utama menerapkan sikap toleransi, yang membuat karyawan Universitas Potensi Utama merasa memiliki ruang untuk mengeluarkan pendapat dan ide-ide.

Kata Kunci : Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Umi, dkk (2015) mengatakan budaya organisasi adalah suatu norma-norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dikutip dari Amanda, Budiwibowo & Nik (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati

dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015).

Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang, apa yang baik, apa yang buruk, apa yang benar, apa yang salah, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasikan pada para anggota organisasi.

Universitas Potensi Utama merupakan salah satu organisasi yang menerapkan budaya organisasi yang baru seiring dengan situasi yang terjadi saat ini, yaitu dengan adanya budaya untuk mengikuti protokol kesehatan dimasa pandemi. Hal ini ditandai dengan adanya peraturan 3M yaitu mencuci tangan, memakai masker dan menjaga jarak serta memakai *face shield* yang sudah disediakan oleh pihak Universitas Potensi Utama dan tidak lupa dengan mengecek suhu tubuh dan denyut jantung sebelum masuk ke area kampus. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat budaya organisasi apa saja yang terdapat di Universitas Potensi Utama.

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Umi, dkk (2015) mengatakan budaya organisasi adalah suatu norma-norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dikutip dari Amanda, Budiwibowo & Nik (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015).

Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang, apa yang baik, apa yang buruk, apa yang benar, apa yang salah, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasikan pada para anggota organisasi.

Universitas Potensi Utama merupakan salah satu organisasi yang menerapkan budaya organisasi yang baru seiring dengan situasi yang terjadi saat ini, yaitu dengan adanya budaya untuk mengikuti protokol kesehatan dimasa pandemi. Hal ini ditandai dengan adanya peraturan 3M yaitu mencuci tangan, memakai masker dan menjaga jarak serta memakai *face shield* yang

sudah disediakan oleh pihak Universitas Potensi Utama dan tidak lupa dengan mengecek suhu tubuh dan denyut jantung sebelum masuk ke area kampus. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat budaya organisasi apa saja yang terdapat di Universitas Potensi Utama.

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Umi, dkk (2015) mengatakan budaya organisasi adalah suatu norma-norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dikutip dari Amanda, Budiwibowo & Nik (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015).

Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang, apa yang baik, apa yang buruk, apa yang benar, apa yang salah, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasikan pada para anggota organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Menurut pandangan Davis (1984):“Pengertian budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasional sehingga polatersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasional”. Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama

yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan finansial dalam perusahaan. Menurut Mowat (2002) budaya organisasi adalah “kepribadian organisasi: keyakinan bersama, nilai-nilai dan perilaku kelompok. Itu simbolis, holistik, dan pemersatu, stabil, dan sulit diubah.”

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (1981) dalam Ivancevich et.al., (2005) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang membedakannya dengan organisasi lain. Terdapat tujuh karakter utama yang menjadi hakikat dari budaya organisasi seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim serta agresivitas dan stabilitas.

2) Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (1995) dalam Jaghargh (2012) karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and taking risk*)
yaitu sejauh mana karyawan disorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

b. Kepemimpinan (*Leadership*)
yaitu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

c. Integritas (*Integrity*)
yaitu integrasi dimaksudkan sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi. Bagaimana kemampuan organisasi dalam melakukan suatu koordinasi seluruh unit menjadi satu kesatuan gerak. Kekompakan unit-unit

organisasi dalam bekerja dapat mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. dukungan manajemen. Kemampuan jajaran manajemen dalam proses komunikasi, pembimbingan, dan memberikan dukungan terhadap anak buah.

d. Dukungan manajemen (*Management Support*)

yaitu dukungan manajemen dimaksudkan sejauhmana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen/pimpinan terhadap bawahan (karyawan/anggota organisasi) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

e. Kontrol (*Control*)

yaitu seberapa besar aturan, arahan supervisi mampu mengontrol perilaku kerja anak buah. Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas atau supervisi yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota dalam suatu organisasi.

f. Identitas (*Identity*)

yaitu seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan. Identitas dimaksudkan sejauhmana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam suatu organisasi ini sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

g. Sistem imbalan (*Reward system*)

yaitu Sistem imbalan dimaksudkan sejauhmana alokasi imbalan (seperti kenaikan imbalan/honor/transport, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/karyawan suatu organisasi untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini tentu dapat berakibat kinerja organisasi menjadi terhambat.

h. Toleransi terhadap konflik (*Compromise with conflict*)

yaitu sejauhmana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

i. Pola komunikasi (*Communication Patterns*)

yaitu seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi membatasi hierarki secara formal. Seringkali hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar anggota organisasi itu sendiri.

3) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul "Organizational Behaviour" (2015), fungsi utama dari budaya organisasi adalah:

- a. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

4) Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Cameron dan Quinn (Rangkuti, 2011) membagi empat dimensi menjadi tipologi budaya organisasi yaitu :

a. Tipe Budaya Kekeluargaan (*Clan Culture*).

Tipe Kultur Kekeluargaan adalah budaya organisasi dimana perusahaan memiliki karakter kekeluargaan, terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui team work, dan pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

b. Tipe Budaya Kreatif (*Adhocracy Culture*).

Tipe Kultur Kreatif adalah budaya organisasi yang menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan persiapan kebutuhan di masa depan.

c. Tipe Budaya Persaingan (*Market Culture*).

Tipe Kultur Persaingan adalah budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang keras hati, suka bekerja keras dan gesit.

d. Tipe Budaya Pengendalian (*Hierarchy Culture*).

Tipe Kultur Pengendalian adalah budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus sebagai organisator yang unggul. Tugas utama manajemen ditekankan pada efisiensi serta adanya batasan - batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya adalah berpusat kepada pengendalian dan kontrol yang ketat.

Berdasarkan paparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan identitas terhadap sesuatu yang lebih secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang ada di Universitas Potensi Utama merupakan bentuk budaya organisasi yang resmi dan terstruktur, dimana semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis yang diketahui dan disetujui oleh pihak Yayasan Universitas Potensi Utama Medan.

Budaya organisasi merupakan tatanan, aturan, norma-norma yang dijadikan acuan untuk bagaimana karyawan dalam bersikap sesuai dengan kebijakan di sebuah organisasi. Adanya budaya organisasi yang berbeda-beda tentunya menghasilkan dampak yang berbeda-beda pada setiap karyawan di berbagai perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil paparan yang ditemukan pada <https://lifepal.co.id> dimana perusahaan lion air yang menganut budaya transparansi, perusahaan google yang menganut budaya kerja kasual dan terkesan santai dan perusahaan facebook yang menganut budaya yang bebas memberikan kritik dan saran sehingga membuat karyawannya merasa senang dan puas saat bekerja di perusahaan itu maupun perusahaan berskala besar lainnya yang menggambarkan pola budaya organisasi sehingga mampu menghasilkan SDM ataupun kinerja yang berbeda-beda.

B. Karyawan

1) Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu

perusahaan. Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Lebih spesifik, karyawan/i adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006) menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

a. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002)

karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu

b. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002)

karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah penjual jasa (pikiran atau tenaga) atau penduduk dalam usia kerja yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap mereka dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2) Status Karyawan

a. Karyawan tetap

Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan honorer

Pengertian pekerja honorer dalam kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

c. Karyawan kontrak

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (undang-undang RI ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status karyawan diantaranya: karyawan tetap yaitu karyawan yang bekerja disuatu badan usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan honorer adalah karyawan yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar dengan cara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut, dan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.

3) Tipe-tipe Karyawan

a. Worker

Karyawan jenis ini adalah karyawan yang bekerja dengan serius dan benar-benar ingin memberikan kontribusi penting bagi perusahaan atau tempat kerja. Tipe pekerja yang biasanya sangat jujur, disiplin sehingga dapat dijadikan contoh yang baik untuk pekerja lainnya.

b. Entrepreneur

Tipe karyawan yang mengejar tujuan yang lebih tinggi, motivasi utama mereka melebihi kebutuhan uang mereka dan mereka memiliki visi dan misi yang jelas dan terarah serta selalu melakukan yang terbaik.

c. Freeloader

Karyawan jenis ini adalah orang yang mencari penghasilan dan tidak peduli dengan pekerjaan. Pekerja jenis ini biasanya sangat antusias dan menarik pada awal pekerjaan mereka. Namun seiring waktu, mereka perlahan-lahan menampakkan sifat aslinya yang selalu menghindari pekerjaan dan bahkan menunjukkan peningkatan kecil ketika diperhatikan.

4) Fungsi dan peranan karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan.

Diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009:15).

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut. Bertugas sesuai yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Tugas-tugas yang sudah diinstruksikan juga terkadang bisa mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja yang dipimpin dari atasan perusahaan tersebut.

5) Tanggung Jawab Karyawan

- a. Menghormati banyak orang

Rasa hormat pada sesama rekan kerja merupakan bentuk apresiasi bahwa mereka adalah rekan yang dapat di ajak bekerja sama dengan baik.

b. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

Setiap perusahaan seringnya mempunyai sebuah peraturan tersendiri yang telah dibuat untuk dipatuhi oleh semua karyawan. Misalnya, datang tepat waktu, memakai pakaian kerja yang sopan dan rapi atau memakai seragam kerja bagi perusahaan atau kantor menerapkan atau mengadakan seragam kerja.

c. Menjaga nama baik perusahaan

Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan, bagaimanapun keadaan dari suatu perusahaan dimana mereka berkerja, kinerjanya atau sikap pemimpin atau rekan kerja lebih baiknya tidak membeberkan hal ini.

d. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik

Komunikasi yang sanagt baik yang dapat dilakukan oleh setiap karyawan adalah kominikasi internal dan eksternal, yang tujuan yaitu untuk mempererat tali silaturahmi demi keberlangsungan perusahaan dan juga memperluas relasi untuk karyawan itu sendiri.

e. Menjaga stabilitas kerja

Menjaga kinerja stabilitas pekerjaan merupakan sebuah tantangan, penurunan dan peningkatan dari produktivitas kerja adalah fase yang pasti sehingga ada dan akan terus terjadi.

6) Ciri-ciri Karyawan

- a. Bersikap sopan santun
- b. Disiplin
- c. Kerja Keras
- d. Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru
- e. Jujur
- f. Bekerja Dengan Tim

3. TINJAUAN EMPIRIS

Penelitian Oleh Elma (2010) dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.” Dalam pengujian yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara peran budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. Dalam pengujian yang dilakukannya membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara peran budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana-Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja, dengan nilai t – hitung sebesar 0,034 (signifikan pada level 5%).

Hal ini penelitian mengatakan bahwa pimpinan atau karyawan yang berorientasi kemampuan dan menekankan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan pengetahuan prosedural karyawan, sehingga sangat membantu dan memotivasi mereka untuk belajar lebih baik cara-cara untuk mengerjakan tugas. Ketertarikan pada tugas yang lebih besar, motivasi intrinsik yang lebih tinggi, dan fokus pada isi tugas-tugas akan membawa pada meningkatnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengaruh budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Penelitian Oleh Richard (2008) dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom (Persero) Medan”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom (Persero) Medan. Analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t -hitung sebesar 4,30 lebih besar dari nilai t -tabel 0,05 sebesar 2,01.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan secara lebih spesifik, menggunakan metode statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Potensi Utama Medan yang berlokasi di Jalan K.L. Yos Sudarso, Km.6,5 No.3A. Sedangkan waktu pelaksanaan kegiatan ini adalah dimulai dari tanggal 04 Agustus 2020 sampai 04 September 2020.

Pada dasarnya penelitian itu melakukan pengukuran, maka diperlukannya alat ukur yang baik. Sugiyono (2012) menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Bentuk kuesioner yang dipakai adalah kuesioner tertutup yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki atau yang biasa disebut dengan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Potensi Utama yang berjumlah 158 orang. Sample penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan sampling bertujuan (*purposive sampling*) (Arikunto, 2009).

Data dianalisis dengan menggunakan SPSS tipe 18 dan memakai metode statistik deskriptif. Metode statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

HASIL PENELITIAN

Orientasi kancah penelitian atau orientasi lapangan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dilaksanakan agar suatu penelitian dapat berjalan dengan optimal. Tujuannya adalah untuk mengetahui lokasi dan situasi penelitian. Peneliti melakukan survei ke Universitas Potensi Utama Jl. K.L.Yos Sudarso, Km.6,5 No.3A. Orientasi lapangan dilakukan sebelum memulai penelitian dengan mencari responden penelitian yang dimaksud adalah karyawan Universitas Potensi Utama.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 04 Agustus 2020 sampai dengan 04 September 2020 di Universitas Potensi Utama. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan dari beberapa divisi yang ada di Universitas Potensi Utama dan responden belum pernah mengisi skala pada saat uji coba. Setelah selesai pengisian skala sesuai dengan petunjuk yang diberikan kemudian dilanjutkan dengan proses pemberian skor atas jawaban yang diberikan oleh responden. Dimana variabel stress kerja dihitung dari total masing-masing skala yang diberikan.

Hasil dari penghitungan per item yang dilakukan di Universitas Potensi Utama diolah menggunakan SPSS tipe 18 dengan memakai teknik statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa:

Tabel 1 Hasil dari penghitungan per item

Tanggapan Responden	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	21	70	8	26.7	1	3.3

2	1	3.3	16	53.3	12	40	1	3.3
3	5	16.7	15	50	7	23.3	3	10
4	1	3.3	9	30	16	53.3	4	13.3
5	3	10	13	43.3	14	46.7	0	0
6	8	26.7	19	63.3	3	10	0	0
7	3	10	18	60	9	30	0	0
8	8	26.7	16	53.3	6	20	0	0
9	8	26.7	22	73.3	0	0	0	0
10	8	26.7	16	53.3	6	20	0	0
11	5	16.7	20	66.7	5	16.7	0	0
12	9	30	15	50	6	20	0	0
13	2	6.7	14	46.7	14	46.7	0	0
14	6	20	19	63.3	4	13.3	1	3.3
15	4	13.3	6	20	13	43.3	7	23.3
16	3	10	19	63.3	7	23.3	1	3.3
17	3	10	8	26.7	15	50	4	13.3
18	5	16.7	12	40	12	40	1	3.3
19	1	3.3	9	30	10	33.3	10	33.3
20	11	36.7	14	46.7	5	16.7	0	0
21	4	13.3	21	70	4	13.3	1	3.3
22	7	23.3	16	53.3	6	20	1	3.3
23	1	3.3	7	23.3	17	56.7	5	16.7

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 23 aitem pernyataan, lebih didominasi oleh pilihan jawaban setuju dan merujuk pada salah satu karakteristik budaya organisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji Korelasi Spearman

No.	Karakteristik Budaya Organisasi	Sig. (2 Tailed)	Correlation Coefficient
-----	---------------------------------	-----------------	-------------------------

1	Inovasi dan Berani Mengambil Resiko	0.104	-0.303
2	Kepemimpinan	0.104	-0.303
3	Integritas	0.129	0.254
4	Dukungan Manajemen	0.129	0.254
5	Kontrol	0.737	-0.54
6	Identitas	0.737	-0.54
7	Sistem Imbalan	0.923	0.018
8	Toleransi Terhadap Konflik	0.002	0.539
9	Pola Komunikasi	0.479	0.134

Berdasarkan tabel diatas hasil output terlihat bahwa dari sembilan aspek budaya organisasi, aspek toleransi terhadap konflik cukup erat dan signifikan, hal ini ditunjukkan nilai signifikan (Sig. (2 Tailed) sebesar 0,02 ($P < 0,05$) dan nilai Correlation sebesar 0,539.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Budaya organisasi merupakan salah satu bentuk budaya organisasi yang lebih dominan di terapkan pada penelitian ini terlihat bahwa organisasi dengan sikap toleransi terhadap konflik. Hal ini berarti sebuah organisasi yang menerapkan budaya organisasi dengan sikap toleransi terhadap konflik memberikan ruang atau wadah bagi para karyawan untuk ikut terlibat dalam mengemukakan pendapat dan kritik terhadap hal-hal yang dialami oleh karyawannya.

Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra (2014) dimana budaya organisasi dengan toleransi terhadap konflik pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Situmorang, P (2016) mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan sumatera utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil skoring sebesar 1149.8 yang merujuk pada aspek toleransi terhadap konflik yang ditunjukkan dengan nilai signifikan (Sig. 2 Tailed) sebesar 0,02 ($P < 0,05$) dan nilai Correlation Coefficient sebesar 0,539.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan maka diharapkan:

1. Bagi Pihak Lembaga

Agar pihak Yayasan Universitas Potensi Utama mempertahankan budaya organisasi salah satunya toleransi terhadap konflik karena dengan begitu karyawan dapat mengemukakan pendapat dan kritik secara terbuka.

2. Bagi Pihak Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan budaya organisasi agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap lagi, serta lebih mempersiapkan diri dalam proses pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2009) *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmajaya. Repo (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses dari <http://repo.darmajaya.ac.id/>
- Jaghargh, G., Nabavi,S., & Zahra F (2012) *A Survey on Organizational Culture Based on Stephan Robbins's Theory (Case Study)*. Singapore: IACSIT Press.
- Kho, B. (2017, Agustus 21), *Tipe-tipe Budaya Organisasi*. Diakses dari <https://ilmumanajemenindustri.com/>
- MA, Saputra. (2018). *Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung*. Diakses dari <http://repo.darmajaya.ac.id/>
<https://www.psychologymania.com/2012/10/pengertian-budaya-organisasi.html>
- Naomi, C. (2021, Januari 17), *Pengertian dan Contoh Budaya Organisasi dalam Dunia Kerja*. Diakses dari <https://lifepal.co.id/media/contoh-budaya-organisasi/>
- Putra, P.Y., (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. (2015). *Organizational Behavior*. (9th Edition.) New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen.. (2015), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Situmorang, H.S. (2019) *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press
- Situmorang, P (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Sumatera Utara*. Diakses dari <http://repository.uhn.ac.id/>

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/962/5/128600038_file5.pdf/Pengertian-Karyawan.html

<https://www.psychologymania.com/2013/04/jenisjenis-karyawan.html>

<https://sarjanaekonomi.co.id/karyawan/Karyawan.html>