

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Budaya Organisasi**

Peneliti menggunakan Teori Budaya Organisasi sebagai landasan teori dalam melakukan penelitian ini. Menurut peneliti budaya organisasi adalah inti utama sebagai teori, apabila ingin mengetahui budaya organisasi di perusahaan Hamjeansku. Teori budaya organisasi mampu menjelaskan faktor-faktor apa saja bisa mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan Hamjeansku.

Menurut peneliti, menggunakan teori budaya organisasi dapat mendeskripsikan bagaimana terciptanya budaya organisasi yang sehat, tidak terlalu formal tapi tetap sopan, saling peduli serta tolong menolong satu dengan yang lainnya di dalam perusahaan Hamjeansku. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu di perusahaan Hamjeansku.

Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo (dalam West & Turner, 2017:9) menyatakan bahwa terdapat tiga asumsi yang memandu Teori Budaya Organisasi, yaitu :

- a. Anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama dari realitas organisasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik dari nilai-nilai organisasi.
- b. Penggunaan dan intepretasi simbol sangat penting untuk budaya organisasi
- c. Budaya berbeda-beda di organisasi dan intepretasi tindakan dalam budaya ini beragam.

Asumsi pertama berkaitan dengan pentingnya orang-orang dalam kehidupan organisasi. Secara khusus individu berbagi dalam menciptakan dan memelihara realitas mereka. Individu-individu ini mencakup

karyawan, supervisor, dan pengusaha. Inti dari asumsi ini adalah nilai-nilai organisasi. Nilai adalah standar dan prinsip-prinsip dalam budaya yang memiliki nilai intrinsik suatu budaya. Nilai menginformasikan kepada anggota organisasi tentang apa yang penting.

Realitas (dan budaya) dari suatu organisasi juga ditentukan sebagian oleh simbol-simbol, asumsi kedua teori. Pacanowsky dan O'Donnel Trujilio mengadopsi perspektif Interpretatif-Simbolis milik Geertz. Perspektif ini menggarisbawahi penggunaan simbol-simbol dalam organisasi, dan simbol adalah representasi makna. Anggota organisasi membuat, menggunakan, dan menginterpretasikan simbol setiap hari, simbol-simbol ini oleh karena itu penting bagi budaya perusahaan. Berikut adalah contoh simbol dalam budaya organisasi pada tabel 2.1 dibawah.

Tabel 2.1 Simbol Budaya Organisasi

<i>Kategori Umum</i>	<i>Tipe Khusus/Contoh</i>
<i>Simbol fisik:</i>	<i>Seni/ desain/ logo bangunan/ dekorasi baju/ penampilan objek material</i>
<i>Simbol perilaku</i>	<i>Upacara/ ritual tradisi/ kebiasaan imbalan/ hukuman</i>
<i>Simbol verbal</i>	<i>Anekdot/ lelucon jargon/ nama/ julukan penjelasan cerita/ mitos/ metafora sejarah</i>

Sumber: West & Turner, 2017:10

Asumsi ketiga tentang Teori Budaya Organisasi berkaitan dengan berbagai budaya organisasi. Budaya organisasi sangat bervariasi, persepsi tindakan dan kegiatan dalam budaya ini adalah beragam seperti halnya budaya itu sendiri. (West & Turner, 2017:9-11)

Pacanowsky dan O'Donnel Trujilio (dalam West & Turner, 2017:13) berpendapat bahwa anggota organisasi mengekspresikan kinerja komunikasi tertentu, yang menghasilkan budaya organisasi yang unik. Kinerja (*performance*) adalah metafora yang menunjukkan proses simbolis

memahami perilaku manusia dalam suatu organisasi. Terdapat lima kinerja budaya yaitu, ritual, hasrat, sosial, politik, dan enkulturasi. Berikut pada tabel 2.2 adalah penjelasan dari kelima kinerja budaya tersebut.

*Tabel 2.2 Kinerja Budaya dalam Organisasi*

<b><i>Kinerja Ritual</i></b>	Ritual pribadi – memeriksa pesan suara dan surel; ritual tugas – penerbitan tiket, mengumpulkan biaya; ritual sosial – waktu berkumpul untuk senang-senang, ritual organisasi – rapat departemen, piknik perusahaan.
<b><i>Kinerja Gairah</i></b>	Bercerita, metafora, dan pidato berlebihan, “Ini adalah perusahaan yang paling tidak menghargai, ikuti rantai komando atau hal itu akan melilit leher Anda.”
<b><i>Kinerja Sosial</i></b>	Tindakan kesopanan dan kesantunan; ekstensi etiket – berterima kasih kepada pelanggan, percakapan pendingin, mendukung orang lain.
<b><i>Kinerja Politik</i></b>	Pengendali, kekuasaan, dan pengaruh, bos yang galak, ritual intimidasi, penggunaan informan, tawar menawar.
<b><i>Kinerja Enkulturasi</i></b>	Kompetensi yang diperoleh selama karier organisasi, peran belajar/mengajar, orientasi, wawancara.

*Sumber: West & Turner, 2017:14*

West & Turner (2017:11) mengatakan bahwa Teori budaya organisasi adalah teori yang berkaitan dengan berbagai budaya organisasi. Budaya organisasi sangat bervariasi, persepsi tindakan dan kegiatan dalam budaya ini adalah beragam seperti halnya budaya itu sendiri.

## 2.2 Landasan Konsep

### 2.2.1 Jaringan Komunikasi

Menurut Rogers & Kincaid (dalam Luthfie, Jurnal Sosial Humaniora Volume 9 No. 1, 2018: 20) Jaringan Komunikasi adalah suatu metode penelitian untuk mengidentifikasi struktur komunikasi dalam suatu sistem, di mana data hubungan mengenai arus komunikasi dianalisis dengan menggunakan beberapa tipe hubungan-hubungan korelasional sebagai unit-unit analisis. Jaringan komunikasi formal adalah bila pesan mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan. Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas dan dari tingkat yang sama atau secara horizontal (Muhammad, 2009:107).

#### a. Komunikasi ke Atas

Planty & Machaver (dalam Pace & Faules, 2018:190) menyatakan bahwa Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memenuhi apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah. Selain itu, Komunikasi ke atas juga membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut (Harriman, dalam Pace & Faules, 2018:190).

#### b. Komunikasi ke Bawah

Menurut Katz dan Kahn (dalam Pace & Faules, 2018:185) ada lima jenis informasi yang bisa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan: (1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, (2) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (3) informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, (4) informasi mengenai kinerja pegawai, dan (5) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

#### c. Komunikasi Horisontal

Pace & Faules (2018:195-196) menegaskan bahwa tujuan dilakukannya komunikasi horisontal adalah untuk mengkoordinasikan

penugasan kerja, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, memecahkan masalah, memperoleh tujuan bersama, dan untuk menumbuhkan dukungan antarpersona. Yager (dalam Pace & Faules, 2018:197) menyatakan bahwa Komunikasi Horisontal adalah sebuah lingkaran kualitas, yang dimana lingkaran kualitas umumnya diberi tanggung jawab penuh untuk mengenali dan memecahkan masalah.

### 2.2.2 Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2011:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu singkat, menandakan bahwa tingkat produktivitas karyawan memiliki nilai yang tinggi. Produktivitas sendiri dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Produktivitas sendiri dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan relasinya dengan nilai-nilai *input*. Hasil produktivitas karyawan juga direalisasikan sebagai imbalan dari pencapaian kerja oleh karyawan tersebut. Konsep produktivitas sendiri mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan didalam perusahaan dan harus memiliki *mindset* bahwa produktivitas kinerja di kemudian hari harus menjadi lebih baik dibandingkan hari ini.

### 2.2.3 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (dalam Riani, 2011:6) Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-

anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Sonya Sackman (dalam Rohim, 2016:141) menelusuri istilah “budaya” sampai ke abad ke-18, menunjukkan bahwa telah menjadi konsep dasar dan konsep sentral bagi antropologi. Ia menjabarkan tiga perspektif budaya secara luas mengenai budaya yang diterapkan pada situasi organisasi yang meliputi; (1) Perspektif holistic memandang budaya sebagai cara terpola mengenai berpikir, menggunakan perasaan dan bereaksi; (2) Perspektif variable terpusat pada pengekspresian budaya; (3) Perspektif kognitif memberi penekanan pada gagasan konsep, cetak biru, keyakinan, nilai-nilai, dan norma.

Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Pernyataan tersebut merupakan pandangan dari Jeff Cartwright (dalam Wibowo, 2011:15). Cartwright juga mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Robbins (dalam Sobirin, 2007:5) menjelaskan bahwa Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, Cherrington (dalam Sobirin, 2007:5) mengatakan Organisasi adalah system sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu.

Menurut Atmosudirdjo (dalam Nur, 2017:2), Organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara

sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

Sathe (dalam Sobirin, 2007:130) menekankan pentingnya *shared meanings* untuk memahami budaya organisasi. Dalam hal ini, Sathe mengartikan budaya organisasi adalah satu set asumsi yang dianggap sangat penting yang dibagikan oleh para anggota sebuah komunitas/organisasi. Berbeda dengan Vijai Sathe, Stanley Davis menggunakan istilah Budaya perusahaan bukan budaya organisasi. Davis (dalam Sobirin, 2007:131) mengatakan bahwa Budaya perusahaan adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku di dalam organisasi.

#### **2.2.4 Peran Budaya Organisasi**

Dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan sangatlah penting. Budaya organisasi dapat tercermin dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim kerja, juga kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik seperti itulah yang diharapkan dapat berfungsi dengan baik dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pemerintahan, manajemen, dan ekonomi, baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang. Supriyatno (2016:34) mengemukakan bahwa peran budaya organisasi yang pertama adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Peran budaya organisasi yang kedua adalah mengalokasikan sumber daya dan juga mengelola sumber daya organisasional. Peran organisasi yang terakhir adalah sebagai

alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat diperlukan sebagai pengarah jalannya sebuah organisasi ataupun perusahaan agar bisa menentukan hal apa yang seharusnya dilakukan dan hal apa yang tidak boleh dilakukan, Budaya organisasi juga membantu sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk menentukan cara yang paling efektif dalam pembagian kerja dan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin.

### **2.3 Studi Penelitian Terdahulu**

Studi penelitian terdahulu terdiri dari penelitian-penelitian dalam bentuk skripsi dan jurnal dengan tema besar budaya organisasi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Penelitian terdahulu tersebut digunakan untuk memperkuat konsep-konsep dan mengkaji penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti ini merupakan tinjauan literature yang peneliti gunakan untuk mendukung dan mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi. Tujuan dari dimasukkannya studi penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui perbedaan antara penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan, selain itu penelitian terdahulu juga dapat menunjukkan keterkaitan permasalahan penelitian, fokus penelitian, teori-teori yang digunakan, metode dan juga subjek penelitian yang diteliti dalam penelitian terdahulu.

Semua penelitian terdahulu dibawah ini memiliki fokus pada budaya organisasi dan juga hubungan dengan kinerja terhadap komitmen organisasi serta peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa hal yang menjadi pembeda dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di



perusahaan Hamjeansku. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian peneliti.

- 1) **Nama** : Sofiari Ananda
- Tahun** : 2016
- Lembaga** : E-journal FLOW Program Studi Ilmu Komunikasi USU
- Judul Penelitian** : Penerapan simbol budaya organisasi dan efektifitas organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Penerapan Simbol Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Pers Mahasiswa SUARA USU)
- Teori Penelitian** : Teori yang digunakan adalah Pacanowsky dan O'Donnell Trujilo (1982) mempercayai bahwa budaya organisasi “mengindikasikan apa yang menyusun dunia nyata yang ingin diselidiki. Mereka mengatakan bahwa budaya organisas (organizational culture) adalah esensi dari kehidupan organisasi. Mereka menerapkan prinsip-prinsip antropologi untuk mengontruksi teori mereka. Mereka juga mengadopsi pendekatan Interpretas Simolok yang dikemukakan oleh Clifford Geertz (1973) dalam model teoritis mereka.
- Fokus Penelitian** : Fokus penelitian ini adalah Pers Mahasiswa SUARA USU. Satusatunya unit kegiatan mahasiswa yang bergerak dibidang pers di tingkat universitas di Universitas Sumatera Utara.
- Metode Penelitian** : Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif

**Hasil Penelitian** : SUARA USU adalah organisasi yang efektif karena banyaknya kerjasama yang datang membuktikan orang percaya sama SUARA USU, regenerasi anggota bagus karena sistemnya sesuai, serta mampu menambah benefit dari program yang dibuat.

**Perbedaan** : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada nilai budaya organisasi perusahaan yang diteliti melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.

- 2) **Nama** : Rizkya El Fitria Ali, Djamhur, Hamidah
- Tahun** : 2013
- Lembaga** : E-journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Judul Penelitian** : Peranan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang)
- Teori Penelitian** : Teori yang digunakan adalah Robbins dalam Sutrisno (2011:10) pertama yaitu, “budaya organisasi berperan sebagai penentu batasbatas, artinya dengan budaya menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. kedua, budaya organisasi memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu. Keempat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial.”

**Fokus Penelitian** : Fokus penelitian ini adalah Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai

**Metode Penelitian** : Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif

**Hasil Penelitian** : Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang termasuk baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang terbentuk dari budaya islami tercermin pada budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen dari masing-masing pegawai dalam hal mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam mencapai tujuan organisasi.

**Perbedaan** : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada nilai budaya organisasi perusahaan yang diteliti melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.

- 3) **Nama** : Emron Edison, Anti Riyanti, Deni Yustiana  
**Tahun** : 2016  
**Lembaga** : E-journal STIEPAR YAPARI AKTRIPA Bandung  
**Judul Penelitian** : Budaya organisasi dalam aspek peningkatan kinerja karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung)  
**Teori Penelitian** : Teori yang digunakan adalah Robins dan Coulter (2009:63), “budaya organisasi telah

digambarkan sebagai nilai-nilai bersama, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak.”

**Fokus Penelitian** : Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah Peranan budaya organisasi dalam aspek peningkatan kinerja karyawan dengan metode kualitatif.

**Metode Penelitian** : Metode yang digunakan adalah mix method yaitu dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.

**Hasil Penelitian** : Hasil dari penelitian dapat disimpulkan, secara kualitatif menunjukkan bahwa, budaya organisasi merupakan elemen penting dalam mengelola hotel, di mana budaya dapat memengaruhi perilaku karyawan. Sedangkan hasil dari metode kuantitatif, dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa, budaya organisasi rata-rata 3,55 ini menunjukkan kriteria baik, sedangkan kinerja karyawan dengan rata-rata 3,49 ini menunjukkan kriteria baik.

**Perbedaan** : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif serta menggunakan analisis kuantitatif verifikatif.

- 4) **Nama** : Jurman  
**Tahun** : 2014

**Lembaga** : E-journal Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

**Judul Penelitian** : Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA negeri 1 Simeulue Timur

**Teori Penelitian** : Teori yang digunakan adalah Robbins seperti dikutip Sutrisno mengemukakan manfaat budaya organisasi adalah untuk: Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

**Fokus Penelitian** : Penelitian ini berfokus untuk mengetahui pola pembinaan disiplin, asumsi pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan memotivasi guru serta faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue.

**Metode Penelitian** : Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dan pendekatan kualitatif.

**Hasil Penelitian** : Analisis data penelitian menunjukkan: (1) Pembinaan disiplin dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue dengan berorientasi pada aturan yang telah ditetapkan, baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan sekolah. (2) Sistem pemberian motivasi guru

dalam meningkatkan kinerjanya dilakukan dengan memberikan insentif yang sifatnya tidak mengikat, pelayanan yang baik, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan pelayanan terhadap keselamatan kerja, dan kenyamanan terhadap tugas guru. (3) Faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sosialisasi peraturan sekolah kurangnya koordinasi, tidak efektifnya komunikasi antarpersonil, dan kurangnya keterlibatan komite sekolah dalam pengambilan keputusan/kebijakan sekolah.

**Perbedaan** : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Penelitian terdahulu berfokus untuk mengetahui pola pembinaan disiplin.

5) **Nama** : Mikael Ekaputera

**Tahun** : 2020

**Lembaga** : Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Fakultas Industri Kreatif Jakarta

**Judul Penelitian** : Peran Budaya Organisasi Perusahaan *Online Shop* Hamjeansku Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan.

**Teori Penelitian** : Teori yang digunakan adalah Pancanowsky dan O'Donnel Trujilio (dalam West & Turner, 2017:9) menyatakan bahwa terdapat tiga asumsi yang memandu Teori Budaya Organisasi, yaitu : Anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama dari realitas organisasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik dari nilai-nilai organisasi. Penggunaan dan

intrepretasi simbol sangat penting untuk budaya organisasi Budaya berbeda-beda di organisasi dan intrepretasi tindakan dalam budaya ini beragam.

**Fokus Penelitian** : Penelitian ini berfokus untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan *online shop* Hamjeansku.

**Metode Penelitian** : Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

**Hasil Penelitian** : Hasil dari penelitian yang dilakukan ini adalah (1) Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Hamjeansku adalah budaya kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi. (2) Masih ada beberapa karyawan di beberapa divisi yang suka menunda-nunda pekerjaan, dan juga sering terlambat masuk kerja yang mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki *time management* yang buruk.

**Perbedaan** : Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Penelitian terdahulu lebih banyak membahas proses terbentuknya budaya organisasi.

Tabel 2.3  
Studi Penelitian Terdahulu

No.	Item	Ananda	Ali, Djambur, Hamidah	Edison, Riyanti, Yustiana	Jurman	Ekaputera
1	Judul Penelitian	Penerapan Simbol Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Penerapan Simbol Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi Pers Mahasiswa Suara USU)	Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang)	Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung)	Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur	Peran Budaya Organisasi Perusahaan <i>Online Shop</i> Hamjeansku Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan
2	Nama, Tahun, Lembaga	Sofiari Ananda; 2016: (Jurnal) Program Studi Ilmu Komunikasi USU.	Rizky El Fitriya Ali, Djambur, Hamidah; 2013: (Jurnal) Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya Malang.	Emron Edison, Anti Riyanti, Deni Yustiana; 2016: (Jurnal) STIEPAR YAPARI AKTRIPA Bandung.	Jurman; 2014: (Jurnal) Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.	Mikael Ekaputera; 2020: (Skripsi) Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Fakultas Industri Kreatif Jakarta.
3	Fokus Penelitian	Pers Mahasiswa SUARA USU. Satusatunya unit kegiatan mahasiswa yang bergerak dibidang pers di tingkat	Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai	Peranan budaya organisasi dalam aspek peningkatan kinerja karyawan dengan	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui pola pembinaan disiplin, asumsi pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan



	universitas di Universitas Sumatera Utara.	metode kualitatif.	kinerja dan memotivasi guru serta faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue.	produktivitas karyawan perusahaan <i>online shop</i> Hamjeansku	
4	Teori	Teori yang digunakan adalah Pacanowsky dan O'Donnell Trujilo (1982) mempercayai bahwa budaya organisasi "mengindikasikan apa yang menyusun dunia nyata yang ingin diselidiki. Mereka mengatakan bahwa budaya organisasi (organizational culture) adalah esensi dari kehidupan organisasi.	Teori yang digunakan adalah Robbins dalam Sutrisno (2011:10) pertama yaitu, "budaya organisasi berperan sebagai penentu batasbatas, artinya dengan budaya menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. kedua, budaya organisasi memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi memfasilita	Teori yang digunakan adalah Robbins seperti dikutip Sutrisno mengemukakan manfaat budaya organisasi untuk: Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.	Teori yang digunakan adalah Pancanowsky dan O'Donnell Trujilio (dalam West & Turner, 2017:9) menyatakan bahwa terdapat tiga asumsi yang memandu Teori Budaya Organisasi, yaitu : Anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama dari realitas organisasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik dari nilai – nilai organisasi. Penggunaan dan intepretasi simbol sangat

			si lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu. Keempat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial.”			penting untuk budaya organisasi Budaya berbeda – beda di organisasi dan intepretasi tindakan dalam budaya ini beragam.
5	Metode Penelitian	Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif	Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif	Metode yang digunakan adalah mix method yaitu dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.	Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dan pendekatan kualitatif	Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif
6	Hasil Penelitian	SUARA USU adalah organisasi yang efektif karena banyaknya kerjasama yang datang membuktikan orang percaya sama SUARA USU, regenerasi anggota bagus karena sistemnya sesuai, serta mampu menambah benefit dari program yang	Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang termasuk baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan, secara kualitatif menunjukkan bahwa, budaya organisasi merupakan elemen penting dalam mengelola hotel, di mana budaya dapat memengaruhi perilaku	Analisis data penelitian menunjukkan: (1) Pembinaan disiplin dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur Kabupaten Simeulue dengan berorientasi pada aturan yang telah ditetapkan, baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan sekolah. (2) Sistem pemberian	Hasil dari penelitian yang dilakukan ini adalah (1) Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Hamjeansku adalah budaya kejujuran, kepedulian, dan tanggung jawab yang tinggi. (2) Masih ada beberapa karyawan di beberapa divisi yang

	dibuat.	kerja yang terbentuk dari budaya islami tercermin pada budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen dari masing-masing pegawai dalam hal mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam mencapai tujuan organisasi.	karyawan. Sedangkan hasil dari metode kuantitatif, dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa, budaya organisasi rata-rata 3,55 ini menunjukkan kriteria baik, sedangkan kinerja karyawan dengan rata-rata 3,49 ini menunjukkan kriteria baik.	motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya dilakukan dengan memberikan insentif yang sifatnya tidak mengikat, pelayanan yang baik, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan pelayanan terhadap keselamatan kerja, dan kenyamanan terhadap tugas guru. (3) Faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sosialisasi peraturan sekolah kurangnya koordinasi, tidak efektifnya komunikasi antarpersonil, dan kurangnya keterlibatan komite sekolah dalam pengambilan keputusan/kebijakan sekolah.	suka menunda-nunda pekerjaan, dan juga sering terlambat masuk kerja yang mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki <i>time management</i> yang buruk.
7	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian berfokus untuk mengetahui pola	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Penelitian

nilai budaya organisasi perusahaan yang diteliti melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.	ini berfokus pada nilai budaya organisasi perusahaan yang diteliti melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, struktur organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan.	terdahulu menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif serta menggunakan analisis kuantitatif verifikasi.	pembinaan disiplin.	terdahulu lebih banyak membahas proses terbentuknya budaya organisasi.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	------------------------------------------------------------------------

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Usman & Akbar (2006:33) menyatakan bahwa Kerangka berfikir ialah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan.

Berdasarkan latar belakang yang ada pada perusahaan Hamjeansku membuat peneliti ingin mengetahui lebih dalam lagi seputar budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku. Setiap organisasi maupun perusahaan pasti memiliki budaya yang berbeda-beda sebagai ciri khas atau menjadi suatu pembeda dengan perusahaan atau organisasi lainnya, oleh karena itu penelitian yang dilakukan oleh penulis ini lebih tertuju pada bagaimana nilai dari budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku dengan menggunakan teori dan konsep yang sudah dijabarkan sehingga dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.

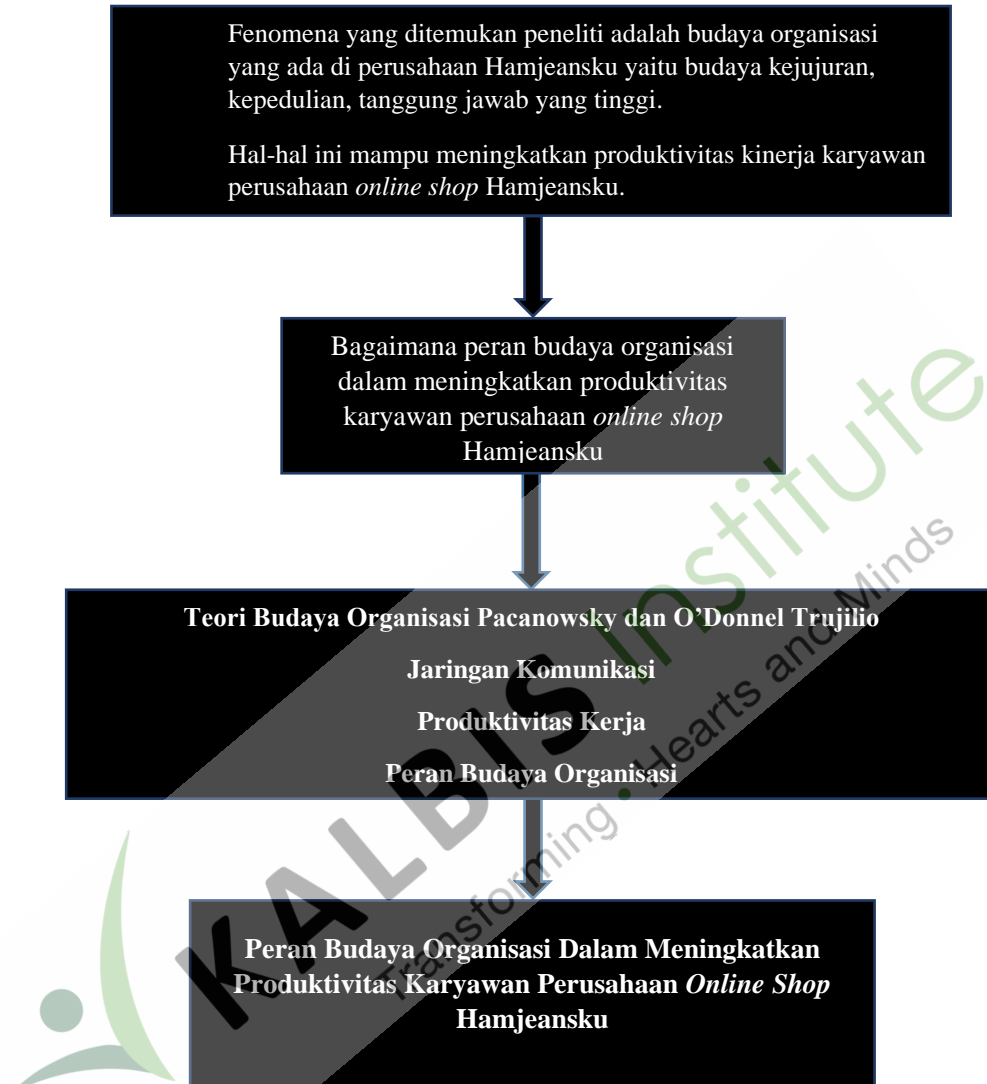
Landasan teori yang sudah jelaskan penulis semakin mendorong untuk memahami budaya organisasi yang ada di perusahaan Hamjeansku dengan menggunakan model budaya organisasi yang telah diterapkan oleh Deal dan Kennedy menjelaskan bahwa terdapat sebuah model budaya pada

karakteristik dari empat jenis organisasi yang berbeda. Mekanismenya adalah berdasarkan seberapa cepat anggota organisasi menerima umpan balik (*feedback*) dan imbalan (*reward*) setelah mereka melakukan sesuatu dan tingkat risiko (*risk*) yang mereka ambil.

Hasil yang diinginkan dari keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan Hamjeansku. Berdasarkan deskripsi kerangka pemikiran yang dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan atau digambarkan menjadi sebuah kerangka pemikiran dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Data Penulis 2019