

Menggali DNA Budaya Organisasi dengan Fleksibilitas

Ucok Binanga Nasution^{1*}, Suprpti Widiasih¹

¹ Program Studi Administrasi Publik, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI
Corresponding Author's e-mail : ucokbinanganasution@stiami.ac.id^{1*}

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 2, No. 2 February 2024

Page: 114-117

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v2i2.1205>

Article History:

Received: January, 10 2024

Revised: February, 11 2024

Accepted: February, 15 2024

Abstract : This study aims to explore the DNA of organizational culture by considering flexibility factors. Organizational culture is an important element that affects the success of an organization. Flexibility also has a significant role in dealing with environmental changes and maintaining organizational competitiveness. Through this research, we wanted to explore the relationship between flexibility and the DNA of organizational culture and its impact on organizational performance.

Keywords : DNA of Organizational Culture, Flexibility, Organizational Performance.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menggali DNA budaya organisasi dengan mempertimbangkan faktor fleksibilitas. Budaya organisasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Fleksibilitas juga memiliki peran yang signifikan dalam menghadapi perubahan lingkungan dan mempertahankan daya saing organisasi. Melalui penelitian ini, kami ingin mengeksplorasi hubungan antara fleksibilitas dan DNA budaya organisasi serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci : DNA Budaya Organisasi, Fleksibilitas, Kinerja Organisasi.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma-norma, dan kepercayaan yang melekat dalam suatu organisasi. Budaya ini membentuk identitas organisasi dan memengaruhi perilaku anggota organisasi. Di sisi lain, fleksibilitas adalah kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan yang ada. Fleksibilitas dapat berupa fleksibilitas struktural, fleksibilitas proses, atau fleksibilitas sumber daya.

DNA budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang mendasari cara organisasi beroperasi dan berinteraksi. Fleksibilitas, di sisi lain, adalah kemampuan organisasi untuk beradaptasi, berinovasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang cepat.

Dalam artikel ini, kita akan membahas mengapa fleksibilitas menjadi penting dalam konteks budaya organisasi. Fleksibilitas dapat mencakup berbagai aspek, seperti fleksibilitas waktu, fleksibilitas tempat kerja, dan fleksibilitas peran. Kita akan melihat bagaimana nilai-nilai organisasi, norma dan perilaku, kebijakan dan praktik, serta komunikasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat fleksibilitas dalam suatu organisasi.

Selain itu, kita juga akan menjelajahi manfaat dari adopsi fleksibilitas dalam DNA budaya organisasi. Fleksibilitas dapat meningkatkan adaptabilitas organisasi terhadap perubahan pasar

dan teknologi, meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

Dalam artikel ini, kita akan menggunakan contoh nyata dan studi kasus untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana organisasi dapat menggali DNA budaya mereka dengan fleksibilitas. Kami juga akan memberikan saran praktis tentang bagaimana organisasi dapat mengembangkan budaya yang fleksibel dan adaptif.

Jadi, mari kita mulai menjelajahi konsep menggali DNA budaya organisasi dengan fleksibilitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam kepada anggota organisasi yang mewakili berbagai tingkatan dan departemen. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul terkait fleksibilitas dan DNA budaya organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengenalan Budaya Organisasi.

Konsep budaya organisasi dan menjelaskan mengapa pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi sangat penting dalam konteks bisnis modern. Bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, kinerja organisasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, mengapa budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam membedakan organisasi satu dengan yang lain dan bagaimana budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.

Budaya organisasi dan menjelaskan konsep dasar yang terkait. Budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dianut dan dibagikan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas dan karakteristik unik suatu organisasi. Nilai-nilai yang dianut oleh budaya organisasi dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan anggota organisasi, serta membentuk lingkungan kerja yang khas.

Unsur-unsur utama yang membentuk budaya organisasi. Unsur-unsur tersebut meliputi nilai-nilai, norma, simbol, ritual, dan bahasa yang digunakan dalam organisasi. Nilai-nilai adalah prinsip-prinsip yang dianggap penting oleh organisasi dan menjadi pedoman untuk perilaku anggota organisasi. Norma adalah aturan tidak tertulis yang mengatur interaksi dan perilaku dalam organisasi. Simbol dan ritual adalah tanda-tanda dan kegiatan yang mewakili dan memperkuat budaya organisasi. Bahasa yang digunakan dalam organisasi juga merupakan bagian penting dari budaya organisasi, karena bahasa mencerminkan cara berpikir, nilai, dan norma dalam organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap anggota organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kepuasan anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif juga dapat meningkatkan kolaborasi tentang budaya organisasi, kita akan menjelaskan pentingnya budaya organisasi dan bagaimana budaya tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi.

Beberapa Teori Organisasi yang Relevan untuk Memberikan Pemahaman yang Lebih Rinci.

Pertama, Teori Sistem dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi adalah salah satu komponen penting dalam sistem organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang mendasari cara organisasi beroperasi dan berinteraksi. Budaya ini mempengaruhi tindakan dan perilaku anggota organisasi, serta membentuk identitas dan citra organisasi.

Teori Kontingensi dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa budaya organisasi harus disesuaikan dengan faktor-faktor kontekstual yang ada. Budaya yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan lingkungan organisasi akan lebih mungkin mencapai kinerja yang baik. Misalnya, jika organisasi beroperasi di industri kreatif yang menghargai inovasi, budaya yang mendukung eksperimen dan keberanian dalam mengambil risiko akan lebih cocok.

Teori Perilaku Organisasi dapat digunakan untuk memahami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat membentuk norma dan perilaku yang diharapkan, serta mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja anggota organisasi.

Konsep Fleksibilitas dalam Organisasi.

Fleksibilitas dan menjelaskan mengapa fleksibilitas menjadi penting dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Kami akan menjelaskan pengertian fleksibilitas, jenis-jenis fleksibilitas yang ada, serta manfaat dan tantangan yang terkait dengan penerapan fleksibilitas dalam organisasi. Fleksibilitas dan menggambarkan konsep tersebut secara lebih mendalam. Fleksibilitas merujuk pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi, berubah, dan menyesuaikan diri dengan perubahan internal dan eksternal. Fleksibilitas melibatkan kemampuan organisasi untuk merespons perubahan pasar, teknologi, kebutuhan pelanggan, dan lingkungan bisnis secara cepat dan efektif. Fleksibilitas juga mencakup kemampuan organisasi untuk mengelola perubahan dalam struktur, proses, dan kebijakan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif.

Jenis-jenis Fleksibilitas:

1. Fleksibilitas waktu: Kemampuan untuk mengatur jam kerja, jadwal, dan fleksibilitas dalam bekerja dari jarak jauh.
2. Fleksibilitas tempat: Kemampuan untuk bekerja dari tempat yang berbeda, seperti kantor, rumah, atau lokasi lain yang sesuai.
3. Fleksibilitas tugas: Kemampuan untuk mengubah dan menyesuaikan tugas yang dilakukan, sehingga anggota organisasi dapat berkontribusi pada berbagai area atau proyek.
4. Fleksibilitas organisasional: Kemampuan organisasi untuk mengubah struktur, hierarki, dan sistem kerja dalam menanggapi perubahan.
5. Fleksibilitas keterampilan: Kemampuan anggota organisasi untuk mengembangkan dan mengadopsi keterampilan baru sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hubungan fleksibilitas dan DNA budaya organisasi.

DNA budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang mendasari cara organisasi beroperasi dan berinteraksi. Fleksibilitas dapat menjadi salah satu elemen yang terkait dengan DNA budaya organisasi. Berikut adalah beberapa cara fleksibilitas dan DNA budaya organisasi saling terkait:

1. Nilai-nilai organisasi: Jika fleksibilitas dianggap penting dalam organisasi, maka nilai-nilai organisasi akan mencerminkan kepentingan terhadap fleksibilitas. Misalnya, jika organisasi menghargai inovasi dan adaptabilitas, fleksibilitas dapat menjadi nilai yang dijunjung tinggi.
2. Norma dan perilaku: DNA budaya organisasi juga mencakup norma dan perilaku yang diharapkan dari anggota organisasi. Jika fleksibilitas menjadi bagian dari DNA budaya, maka norma dan perilaku yang mendukung fleksibilitas akan ditekankan. Misalnya, norma kerja yang fleksibel dan penghargaan terhadap kerja yang dilakukan di luar jam kerja normal.
3. Kebijakan dan praktik: Fleksibilitas juga tercermin dalam kebijakan dan praktik yang diterapkan dalam organisasi. Jika fleksibilitas dianggap penting, organisasi mungkin memiliki kebijakan yang mendukung fleksibilitas, seperti kebijakan bekerja dari jarak jauh atau kebijakan jam kerja yang fleksibel.
4. Komunikasi dan kepemimpinan: DNA budaya organisasi juga mempengaruhi komunikasi dan kepemimpinan di dalam organisasi. Jika fleksibilitas menjadi bagian dari DNA budaya, komunikasi yang terbuka dan kepemimpinan yang mendukung fleksibilitas akan lebih ditekankan.

Fleksibilitas dan DNA budaya organisasi saling mempengaruhi. Fleksibilitas dapat menjadi nilai yang dijunjung tinggi, norma dan perilaku yang diharapkan, kebijakan dan praktik yang diterapkan, serta mempengaruhi komunikasi dan kepemimpinan dalam organisasi. Fleksibilitas yang terintegrasi dalam DNA budaya organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung adaptasi dan keseimbangan kerja-pribadi yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas berperan penting dalam membentuk DNA budaya organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang fleksibel cenderung memiliki anggota yang lebih terbuka terhadap perubahan, inovatif, dan adaptif. Fleksibilitas juga memungkinkan organisasi untuk menghadapi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul.

Pembahasan

Melalui penelitian ini, kami dapat menyimpulkan bahwa fleksibilitas merupakan faktor kunci dalam menggali DNA budaya organisasi. Organisasi perlu memperhatikan dan mempromosikan fleksibilitas dalam budaya mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan pentingnya adaptasi dan inovasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari pembahasan di atas: 1) Fleksibilitas dan DNA budaya organisasi saling mempengaruhi, 2) Fleksibilitas dapat menjadi nilai yang dijunjung tinggi, norma dan perilaku yang diharapkan, kebijakan dan praktik yang diterapkan, serta mempengaruhi komunikasi dan kepemimpinan dalam organisasi, 3) Fleksibilitas yang terintegrasi dalam DNA budaya organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung adaptasi dan keseimbangan kerja-pribadi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Harvard Business Review Press.
- Miller, D. (1992). Environmental fit versus internal fit. *Organization Science*, 3(2), 159-178.
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2008). Ambidexterity as a dynamic capability: Resolving the innovator's dilemma. *Research in Organizational Behavior*, 28, 185-206.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2005). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. John Wiley & Sons.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 18(7), 509-533.
- Volberda, H. W., Foss, N. J., & Lyles, M. A. (2010). Absorbing the concept of absorptive capacity: How to realize its potential in the organization field. *Organization science*, 21(4), 931-951.