

ANALISIS IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA ORGANISASI PADA PT BINTANG FARMA PERKASA

¹ Maya Apriyana*, ² Taufik Fadilah

^{1,2} Prodi Ekonomi Islam, Universitas Djuanda

E-mail mayaapriana7@gmail.com*, taufikfadilah1404@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of work culture at PT Bintang Farma Perkasa. This research uses descriptive qualitative method with a case study approach. The results of this study found that there are several obstacles in the application of organizational work culture at PT Bintang Farma Perkasa, namely: 1) Personality differences between employees 2) lack of discipline in time discipline 3) There is a discrepancy in the organizational structure with what is being carried out. From these obstacles, solutions and efforts are needed to create a good work culture by agreeing on an agreement between management and staff to be able to implement the rules that have been made together.

Keywords : Implementation, Work Culture, Organization

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi budaya kerja pada PT Bintang Farma Perkasa. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam penerapan budaya kerja organisasi pada PT Bintang Farma Perkasa yakni: 1) Perbedaan kepribadian antara karyawan 2) kurang tertibnya karyawan dalam disiplin waktu 3) Adanya ketidaksesuaian dalam struktur organisasi dengan yang dijalankan. Dari adanya hambatan tersebut maka diperlukan solusi dan upaya untuk menciptakan budaya kerja yang baik dengan cara menyepakati kesepakatan antara pihak manajemen dengan staff untuk bisa melaksanakan aturan yang telah dibuat secara bersama.

Kata Kunci: Implementasi, Budaya Kerja, Organisasi

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap organisasi ingin terus meningkatkan kinerjanya, seperti menciptakan sebuah kenyamanan di dalam lingkungan organisasi tersebut dengan budaya kerja yang berkualitas baik. Budaya kerja adalah suatu aturan yang dikembangkan oleh organisasi untuk dijadikan sebagai suatu acuan dalam berpikir untuk mencapai tujuan organisasi yang dicita – citakan. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau

organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Triguno, 2003). Budaya kerja memiliki manfaat untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada di organisasi sehingga membentuk karakter yang baik dan memiliki integritas yang tinggi. Sebuah budaya kerja dalam organisasi akan terlihat dalam tanggung jawab, kedisiplinan dan kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang ada sehingga membentuk pribadi yang unggul dan berkualitas.

Budaya kerja dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya sehingga dampak budaya kerja ini sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh penerapan budaya kerja organisasi yang baik sehingga peran budaya organisasi sangat dibutuhkan didalam manajemen organisasi. Perubahan budaya organisasi, upaya yang dilakukan untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan yang sama dengan melakukan perubahan-perubahan organisasi dalam berbagai aspek atau dengan melakukan penyesuaian dengan perkembangan zaman yang terus berkembang dan dapat bertahan dalam perubahan dunia. Terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi diantaranya adalah:

1. Budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi karyawan
3. Budaya memudahkan membangun komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri sendiri seseorang
4. Budaya adalah pemersatu sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan
5. Budaya sebagai mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan sehingga menghasilkan individu yang berkualitas dan berintegritas.

Selain itu terdapat faktor pengembangan yang didasarkan berdasarkan faktor internal dan eksternal.

Faktor Internal :

1. Struktur, sistem dan prosedur

2. Perlengkapan dan fasilitas
3. Perubahan organisasi dilakukan untuk mencocokkan dengan kebutuhan yang ada

Faktor Eksternal :

1. Kompetisi yang semakin tajam
2. Perkembangan IPTEK
3. Perubahan lingkungan sosial, ekonomi dan politik

PT Bintang Farma Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan farmasi dan alat kesehatan, berdiri sejak 23 Agustus 2019 , memiliki 19 orang karyawan dan terdapat 4 divisi sehingga banyak perbedaan karakter yang dapat mempengaruhi budaya kerja masing – masing. PT Bintang Farma Perkasa ini mempunyai motto yaitu Berkualitas, Terpercaya dan Terdepan untuk terus meningkatkan kualitas dari pelayanan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan studi kasus. Kualitatif deskriptif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau perilaku orang yang sedang diamati (Bodgan dan Taylor, 2002). Sedangkan pendekatan studi kasus merupakan sebuah penelitian yang dapat digunakan untuk melayak peristiwa-peristiwa yang bersangkutan tanpa dapat dimanipulasi. Alasannya karena studi kasus berdasarkan pada teknik yang sama dengan kelaziman yang ada dengan menambah dua sumber bukti yaitu observasi dan wawancara sistematis (Yin, 2015).

Peneliti mengumpulkan data mengenai implementasi budaya kerja organisasi pada PT Bintang Farma Perkasa menggunakan cara observasi, wawancara

dan analisis dokumen. Objek penelitian ini dilakukan di PT Bintang Farma Perkasa sebagai Pedagang Besar Farmasi (PBF) yang berlokasi di Jalan Karel Satsuitubun No. 24, Kelurahan Kedung Halang, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi mempengaruhi cara manajemen organisasi di dalam mengumpulkan semua informasi dan menganalisis lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Agar budaya kerja organisasi berjalan dengan baik tanpa ada penyimpangan dibutuhkan peraturan yang tegas lalu melakukan sebuah konsultasi antar karyawan sehingga dapat mengetahui keluhan masing-masing. Pada dasarnya disetiap organisasi memiliki budaya kerja yang dapat mempengaruhi segala aspek organisasi dan sikap para anggotanya itu sendiri, salah satunya PT Bintang Farma Perkasa sebagai pedagang besar farmasi juga memiliki budaya kerja yang telah tercantumkan di kontrak perjanjian karyawan dan standar operasional prosedur perusahaan maka dari itu perlu ditaati dan dilaksanakan dengan baik sehingga tidak terjadinya kesalahan mendasar maupun kesalahan besar.

Dalam mengimplementasikan sebuah budaya kerja organisasi tersebut dilaksanakan dengan cermat oleh sebagian besar karyawan PT Bintang Farma Perkasa yang menggunakan konsep kekeluargaan, akan tetapi masih banyak yang perlu dievaluasi dan ditingkatkan kembali sehingga manajemen strategi yang akan dijalankan berjalan lancar tanpa hambatan. Fungsi pengawasan dalam implementasi budaya kerja organisasi dalam manajemen strategi di PT Bintang Farma Perkasa ini

dibutuhkannya sebuah pengawasan dan pembinaan kepegawaian serta adanya pelatihan sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing. Upaya yang sudah dilaksanakan oleh pihak manajemen yaitu :

1. Identifikasi permasalahan.
metode penerapan yang harus dilakukan itu mengidentifikasi apa yang menjadi titik permasalahan dalam budaya kerja organisasi PT Bintang Farma Perkasa.
2. Pendekatan kekeluargaan.
pendekatan ini sudah dilakukan sejak awal berdiri perusahaan sehingga tidak sulit untuk menjalankannya. Seperti melakukan kegiatan bersama adanya *family gathering*, menjalankan komunikasi secara formal dan informal, bersikap lebih merangkul sehingga para karyawan merasa nyaman berada di perusahaan. Kenyamanan merupakan kunci untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan karena mereka merasa dihargai sebagai karyawan bagian dari keluarga perusahaan tersebut.
3. Pembinaan karyawan.
Pembinaan di PT Bintang Farma Perkasa dilakukan guna menjaga performa penjualan terus meningkat disetiap bulannya serta menjaga kinerja karyawan agar tetap berkualitas dan berintegritas. Pembinaan tersebut diterapkan seperti *briefing* setiap pagi, *meeting* per divisi disetiap bulan guna adanya perbaikan dan senam di setiap sabtu pagi.
4. Pelatihan karyawan.
diperlukan guna meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan divisi. Pelatihan diadakan dengan melakukan bimbingan teknologi

bekerjasama dengan pihak luar untuk pelatihan karyawan.

5. Pengawasan dan Evaluasi.

diterapkan agar menjamin kegiatan didalam pekerjaan berjalan lancar sesuai dengan strategi yang direncanakan sebelumnya yaitu setiap karyawan diawasi langsung oleh atasan per divisi.

Selain itu, PT Bintang Farma perkasa memiliki nilai dasar budaya kerja didasarkan pada nilai-nilai kekeluargaan dan kebersamaan yang telah terbentuk dari awal perusahaan ini berdiri.

Hambatan yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja organisasi di PT Bintang Farma Perkasa yakni:

1. Perbedaan kepribadian

Perbedaan kepribadian yang memiliki karakter tidak mau tahu, egois dan keras kepala dapat menciptakan sedikit pergesekan antar individu karyawan. Selain itu, perbedaan kompetisi antar karyawan sering terjadi sehingga dapat menimbulkan konflik internal.

2. Budaya tidak tepat waktu

Telatnya masuk kantor sering terjadi walaupun sudah ada sanksi per menit Rp 500 per bulan dan adanya pemtongan dari gaji karyawan. Selain itu, adanya keterlambatan dalam hal kinerja yang mengakibatkan terhambatnya arus pelaporan dengan demikian perlu diadakannya evaluasi kinerja.

3. Adanya ketidaksesuaian dalam struktur organisasi dengan yang dijalankan

tidak semua karyawan mengetahui struktur organisasi dan deskripsi kerja mereka maka dari itu sering terjadi ketidaksesuaian pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut harus

segera diselesaikan agar setiap karyawan mengetahui struktur organisasi sehingga dapat berkoordinasi sesuai alur struktur organisasi yang ada. Diperlukannya HRD memberikan arahan tentang deskripsi pekerjaan sesuai dengan jabatan mereka dengan itu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dan benar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya kerja organisasi pada PT Bintang Farma Perkasa dapat diterapkan dengan baik terlihat bahwa dampak dari budaya kerja organisasi terhadap pelaksanaan kegiatan sehari-hari. Maka dari itu, banyak sekali perbaikan yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga dapat terus memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau usaha didalam meningkatkan penjualan setiap bulannya. Aspek-aspek budaya kerja yang diterapkan di PT Bintang Farma Perkasa ini menerapkan konsep kekeluargaan sehingga menghasilkan sebuah kenyamanan didalam perusahaan. Nilai dasar budaya kerja PT Bintang Farma perkasa didasarkan pada nilai-nilai kekeluargaan dan kebersamaan yang telah terbentuk dari awal perusahaan ini berdiri sehingga didalam kolaborasi antar karyawan sangatlah kuat untuk meningkatkan penjualan perusahaan dan memajukan perusahaan sangat besar sekali. Namun masih ditemukan beberapa hambatan didalam budaya kerja organisasi maka dari itu pihak manajemen banyak melakukan perbaikan guna menyelaraskan manajemen strategi perusahaan dengan budaya kerja individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Yin, R. (2015) *Qualitative Research from Start to Finish*. Guilford Publications, New York.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto. (2008). *Budaya perusahaan : manajemen dan persaingan bisnis*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Tika, M.P. (2014). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan konsep dan aplikasi administrasi, manajemen, dan organisasi modern*. Bandung : CV Alfabeta.
- Agustinova, D.E. (2015). *Memahami metode penelitian kualitatif*. Yogyakarta: CalpulisPenulis
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hermuningsih, S., & Wardani, K. (2016). Persepsi Mahasiswa terhadap Metode Simulasi Online Trading di Bursa Efek Indonesia di Fakultas Ekonomi Yogyakarta. *Jurnal EKOBIS*. 17(2), 2016. doi: 10.30659/ekobis.17.2.199 – 207
- Nuryana, I. (2016). Analisis Reaksi Pasar Modal terhadap Pengangkatan Joko Widodo sebagai Presiden Republik Indonesia. *Jurnal Referensi: Ilmu Manajemen dan Akutansi*. UNITRI Press. 4(2), 2016. doi: 0.33366/ref.v4i2.517