

JURNAL ILMIAH

Volume XVIII / Nomor I / Maret 2022

INFOKAM

INFORMASI KOMPUTER AKUNTANSI DAN MANAJEMEN

ISSN 1829 - 9458

E-ISSN 2798 - 4753

Cut Zurnali, A Cut Zurnali, Alex Sujanto
Tantangan Bagi Information Technology Leader

Rokhmad Budiyono, Sarbullah, Arini Novandalina

Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Kepercayaan
Terhadap Kepuasan Pelanggan Cherry Pet Shop Purwokerto

Siti Rochmah, Siti Rochmah, Fidyah Yuli Ernawati

Pengaruh Layanan Automatic Teller Machine (ATM), Internet Banking, dan
Mobile Banking terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah

Eko Sasono, Rida Uswatun Hasanah,
Zumrotun Nafi'ah, Sopi

Analisis Produk, Harga, Promosi yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian
Konsumen Secara Online pada PT. Natural Nusantara di Kecamatan Todanan Blora

Wahjono, Wahjono
Dampak Operasional Budaya Kerja Diberbagai Sektor Industri
Setelah Pandemi Covid-19 Mereda

Kristiawan Nugroho, Sugeng Murdowo
Klasifikasi Jenis Hewan pada Kebun Binatang
dengan Menggunakan Metode Deep Neural Network

Sumardi, Sumardi
Rancang Bangun Sistem Pakar untuk Memprediksi Penyakit
pada Ayam Berbasis Android

Subianto, Subianto
Sistem Informasi Self Assesment Covid 19 Berbasis Web



Badan Penerbit Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (BP-P3M)

AKADEMI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER

"JAKARTA TEKNOLOGI CIPTA"

Jl. Kelud Raya No. 19 Telp. 024 - 8310002 Semarang

Journal has been indexed by :



INFOKAM

INFORMASI KOMPUTER AKUNTANSI DAN MANAJEMEN

ISSN 1829 - 7458
E-ISSN 2798 - 4753

SK DIREKTUR AMIK "JTC" SEMARANG
NO. 6305/AMIKJTC/D/IX/2020

Penasehat : Dr. Alex Sujanto, SE, S.Pd, MM. (Direktur)

Pengarah : Kristiawan Nugroho, M.Kom (Pudir I)

Muhamad Danuri, M.Kom (Pudir III)

Penanggung Jawab : Sumardi, S.Kom, M.Kom (Ka Progdi KA)
Subianto, S.Kom, M.Kom (Ka.Progdi MI)

Ketua Dewan Redaksi

Wahjono, SE, M.Si (Ketua Editor)

Sekretaris Editor

Anton Sujarwo, S.Kom, M.Si

Bendahara

Agus Pitoyo, SE, M.Si

Anggota Dewan Editor

Subianto, S.Kom, M.Kom

Sumardi, S.Kom, M.Kom

Dr. Heru Sulistyo, SE, MSI (STIE Dharmaputra)

Editor Teknis Dan Pelaksana

Sugeng Murdowo, S.T, S.Kom, M.Kom

Dr. Alex Sujanto, SE, S.Pd, MM

Mitra Bestari Peer Reviewer

Komputer

Daniel Alfa Puryanto, M.Kom (STMIK AKI Pati)

Aslam Fathkudin, M.Kom (Univ. Muh. Pekajangan Pekalongan)

Entot Suhartono, M.Kom (Univ. Dian Nuswantoro)

Fata Nida'ul Khasanah, M.Eng (Univ. Bhayangkara Jakarta Raya)

Akuntansi

Dr. Heru Sulistiyo, SE, M.Si, Akt (STIE Dharmaputra)

Arini Novandalina, SE, M.Si (STIE Semarang)

Manajemen

Prof. Dr. Amron, SE. MM (Univ. Dian Nuswantoro)

Entot Suhartono, S.Kom, M.Kom (Univ. Dian Nuswantoro)

Section Editor

Subianto, S.Kom, M.Kom

Administrasi Keuangan

Anintya Rizky N, A.Md

Distribusi

Rizky Viandari, S.Pd

Jurnal Ilmiah INFOKAM terbit minimal setiap 6 bulan sekali (2 X dalam setahun, bulan Maret & September) oleh **AMIK "JTC" Semarang** dengan maksud sebagai media informasi tentang Komputer, Akuntansi dan Manajemen bagi Sivitas Akademika pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Alamat Redaksi / Penerbit :

Badan Penerbit Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (BP-P3M)
AKADEMI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER

"JAKARTA TEKNOLOGI CIPTA"

Jl. Kelud Raya No. 19 Telp. 024 – 8310002 Semarang
www.amikjtc.com/jurnal, email : infokam.amikjtc@gmail.com

INFOKAM

INFORMASI KOMPUTER AKUNTANSI DAN MANAJEMEN**ISSN 1829 - 7458**
E-ISSN 2798 - 4753**DAFTAR ISI**

Tantangan Bagi <i>Information Technology Leader</i> Cut Zurnali, Alex Sujanto	1 - 8
Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Cherry Pet Shop Purwokerto Rokhmad Budiyono, Sarbullah, Arini Novandalina	9 - 17
Pengaruh Layanan <i>Automatic Teller Machine (ATM)</i> , <i>Internet Banking</i> , dan <i>Mobile Banking</i> terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah Siti Rochmah, Fidyah Yuli Ernawati	18 - 27
Analisis Produk, Harga, Promosi yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Secara <i>Online</i> pada PT. Natural Nusantara di Kecamatan Todanan Blora Eko Sasono, Rida Uswatun Hasanah, Zumrotun Nafi'ah, Sopi	28 - 38
Dampak Operasional Budaya Kerja Diberbagai Sektor Industri Setelah Pandemi Covid-19 Mereda Wahjono	39 - 45
Klasifikasi Jenis Hewan pada Kebun Binatang dengan Menggunakan Metode <i>Deep Neural Network</i> Kristiawan Nugroho, Sugeng Murdowo.....	46 - 51
Rancang Bangun Sistem Pakar untuk Memprediksi Penyakit pada Ayam Berbasis Android Sumardi	52 - 61
Sistem Informasi <i>Self Assesment Covid 19 Berbasis Web</i> Subianto	62 - 69

Dampak Operasional Budaya Kerja Diberbagai Sektor Industri Setelah Pandemi Covid-19 Mereda

Wahjono

Manajemen Informatika, AMIK JTC Semarang
wahyono.amikjtc@gmail.com

Abstrak

Budaya Organisasi di sektor industri mempunyai dampak yang sangat signifikan bagi perkembangan industri dimasa setelah pandemi covid-19 karena adanya prinsip-prinsip budaya organisasi seperti adanya Inovasi dan Pengambilan Resiko. Tujuannya, agar perusahaan tetap berinovasi dalam menghasilkan dan mendistribusikan produk serta menata tatanan dalam berorganisasi, budaya untuk memperhatikan secara mendetail dalam semua kegiatan. Karakteristik budaya organisasi perusahaan menuntut agar anggota organisasi diminta fokus dan cermat dalam bekerja serta ketepatan dalam menganalisis hasil pekerjaan. Budaya organisasi juga berorientasi pada kebermanfaatan, berorientasi pada tim. Kegiatan kerja yang diorganisasikan dalam tim-tim bukan dalam individu-individu dengan melakukan kolaborasi merupakan karakteristik budaya organisasi perusahaan yang strategis. Budaya untuk bersifat agresif dan Memiliki inisiatif dan adanya semangat berkompetisi dalam bekerja serta membuat anggota bertindak agresif merupakan karakteristik yang berguna untuk mempertahankan keberadaan organisasi di sektor industri.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Industri, Dampak, Covid-19

Abstract

Organizational Culture in the industrial sector has a very significant impact on industrial development in the post-covid-19 pandemic because of the principles of organizational culture such as Innovation and Risk Taking. The goal is for companies to continue to innovate in producing and distributing products as well as managing organizational arrangements, a culture to pay attention to detail in all activities. The characteristics of the company's organizational culture require that members of the organization are asked to focus and be careful in their work and accuracy in analyzing work results. Organizational culture is also usefulness-oriented, team-oriented. Work activities that are organized in teams rather than individuals by collaborating are a characteristic of a strategic company's organizational culture. A culture of being aggressive and having initiative and a competitive spirit at work and making members act aggressively are characteristics that are useful for maintaining the organization's existence in the industrial sector.

Keywords: *Organizational Culture, Industry, Impact, Covid-19*

1. Pendahuluan

Masyarakat pada saat ini secara umum sudah merasakan situasi yang agak lega setelah pemerintah mengumumkan bahwa ancaman terhadap Covid-19 cenderung menurun bahkan sudah berkurang secara signifikan baik dari segi kematian maupun yang tertular. Rumah sakit sudah sangat berkurang pasien covid-19 nya. Pembukaan kembali sejumlah sektor menuju fase masyarakat yang produktif dan aman dari Covid-19 harus melalui tahapan-tahapan yang ketat dan hati-hati. Kebijakan ini merupakan langkah terkait adaptasi kebiasaan baru agar masyarakat tetap produktif dan aman dari penularan Covid-19. Tidak disangkal bahwa hampir semua lini kehidupan termasuk sektor ekonomi mengalami pelembahan yang sangat terasa. Sehingga pada fase dimana terjadi masa transisi menuju kebiasaan baru, sektor ekonomi harus segera bangkit, kalau tidak ingin perekonomian akan terpuruk seiring penanganan Covid-19 dari sisi kesehatan. Kondisi perekonomian global sangatlah berubah secara signifikan dengan semakin merebaknya Covid-19 di awal 2020.

Perubahan perekonomian ini sangat jelas terlihat dengan menurunnya kondisi perekonomian di berbagai sektor setelah WHO menyatakan secara resmi Covid-19 sebagai pandemi. Banyak kerugian yang diakibatkan oleh penyebaran Covid-19, kerugian yang telah dirasakan oleh berbagai sektor di tanah air yaitu dimulai dari sektor manufaktur hingga pariwisata yang jelas mengalami penurunan pendapatan cukup tajam. Dalam hal ini

Pemerintah sudah berusaha untuk mengeluarkan beberapa strategi dan kebijakan preventif sebagai upaya untuk meminimalisasi risiko dari penyebaran Covid-19.

Presiden mengeluarkan kebijakan *social distancing* sebagai antisipasi penyebaran virus yang diikuti oleh pejabat daerah yang mengeluarkan juga kebijakan WFH (*Work from Home*) dan belajar dari rumah. Strategi kebijakan ini dilakukan untuk setiap karyawan agar tetap dapat berkarya secara optimal dalam menjalankan kebijakan tersebut dengan memperhitungkan berbagai skenario Covid-19 termasuk dalamnya adalah budaya organisasi.

Berbagai instansi swasta sudah jelas terjadi perubahan terhadap perilaku karyawan dan sumberdaya manusia dalam bekerja, yang tadinya dapat hadir dan bekerja dengan mendatangi tempat kerja, sekarang sudah berubah bekerja dirumah (WFH), sehingga berakibat berubahnya perilaku budaya organisasi yang biasanya bertergurup saat bekerja sekarang hanya sebatas menyampaikan pesan melalui media komunikasi.

Hal inilah yang akan mengakibatkan perubahan budaya organisasi yang mengakibatkan pula budaya kerja yang berbeda dengan sebelumnya. Sehingga akan berdampak terhadap operasional perusahaan maupun organisasi dan yang pasti lebih banyak dampak negatif terhadap operasional perusahaan maupun organisasi.

2. Landasan Teori

a. Konsep "Budaya Organisasi"

Dapat dijelaskan secara operasional dengan mengutip definisi Marvin Bower (1966) dalam buku *The Will to Manage* yang menyatakan bahwa [*Corporate culture is] "the way we do things around here.*” Dari definisi operasional itu kita dapat memperoleh pengertian bahwa budaya organisasi terutama terlihat sebagai perilaku. Istilah “perilaku” mengandung pengertian sebagai kegiatan hasil belajar, muncul karena alasan tertentu dan berlangsung demi pencapaian tujuan tertentu. Alasan yang melandasi perilaku adalah nilai-nilai yang melahirkan kebutuhan manusia. Sedangkan tujuan perilaku adalah pencapaian pemenuhan kebutuhan sebagai manifestasi dari nilai-nilai yang dihayati bersama oleh sekelompok orang-orang. Singkat kata, budaya adalah kebulatan dari apa yang nampak dan apa yang tidak nampak secara integral. Secara rinci Edgar H. Schein (1992: 12) dalam upayanya menunjukkan kebulatan integral tersebut merumuskan definisi yang dapat diterjemahkan sebagai berikut: [budaya organisasi dapat diberi definisi sebagai] sebuah pola asumsi dasar yang dihayati bersama oleh sekelompok manusia saat mereka belajar memecahkan persoalan-persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang bekerja cukup efektif sehingga dianggap absah dan, oleh karena itu, diajarkan kepada segenap anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan merasakan mengenai persoalan-persoalan tersebut.

b. Budaya Organisasi Perusahaan

Para ahli pun memiliki pandangan masing-masing mengenai pengertian budaya organisasi, antara lain:

1) Sarpin (1995)

Menurut Sarpin, pengertian budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

2) Kreitner dan Kinicki (2005)

Kreitner dan Kinicki menyatakan budaya organisasi biasanya digambarkan dalam arti yang sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi sebagai perekat yang menyatakan organisasi.

Setiap organisasi yang beraneka ragam bentuknya pasti memiliki budaya berbeda-beda. Perbedaan budaya organisasi ini hal yang sangat wajar, karena lingkungannya yang berbeda-beda.

3) Susanto

Susanto mengatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi. Sehingga setiap anggota organisasi wajib memahaminya dan bertingkah laku serta berperilaku sama.

4) Lathans (1998)

Lathans berpendapat budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah pada perilaku anggota organisasi. Semua anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

5) Schein (1992)

Menurut Schein, budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok. Tujuannya, organisasi bisa belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik.

Karena itu, semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang sedang dihadapi.

Jadi, budaya organisasi adalah sebuah normal dan nilai yang akan membentuk perilaku anggota organisasi tersebut. Adanya budaya organisasi ini juga bertindak sebagai kode etik bagi para anggotanya ketika berperilaku di luar lingkungan organisasinya.

3. Pembahasan

a. Dampak Budaya Organisasi

Dalam kehidupan bersosialisasi yang efektif akan dapat menghasilkan dan membentuk budaya yang kuat dalam berorganisasi. Dalam artian bahwa perilaku sebagian besar karyawan terutama segenap jajaran manajemen dapat mencerminkan pemahaman dan penghayatan visi, nilai-nilai, praktek kerja, dan hubungan yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan dirumuskan sebagai budaya organisasi. Budaya yang kuat ini dianggap dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan, efektivitas organisasi, dan keunggulan bersaing. Proposisi ini mendapat konfirmasi empiris dari hasil studi klasik yang terbit di awal tahun 1980-an. Dampak positif dari budaya kuat terjadi terutama melalui *role model* dari pimpinan organisasi dalam proses pembentukan budaya.

Hasil penelitian dari Deal dan Kennedy (1982) menunjukkan bahwa "budaya kuat" biasanya dibentuk oleh pendiri organisasi yang merupakan pahlawan organisasi, yang di dalam sejarah perkembangannya mampu melahirkan banyak pahlawan, dimana pahlawan itu yang memainkan peran besar dalam perkembangan organisasi, yakni sebagai "*role model*". Maka Deal dan Kennedy (1982: 107) membuat kesimpulan tentang budaya organisasi yang berbunyi sebagai berikut: Budaya organisasi mengandung apa yang menjadikan organisasi sukses di dalam lingkungan baik sosial dan bisnis. Pimpinan organisasi hanya dapat mencapai sukses, bila ia mampu membentuk dan mewujudkan budaya organisasi.

Pemahaman Schein bahwa budaya organisasi ditemukan dan dikembangkan sebagai alat untuk mengatasi masalah-masalah penyesuaian dari eksternal dan integrasi internal. Artinya budaya organisasi yang kuat merupakan alat yang efektif untuk mengatasi penyesuaian dan integrasi organisasi, sehingga organisasi akan dapat unggul di dalam persaingan. Dalam prakteknya, sebagaimana disampaikan oleh Deal dan Kennedy, budaya kuat akan membentuk orientasi manajemen baru, yang tidak hanya harus diperhatikan oleh para manajemen sendiri tetapi juga oleh para karyawan pada umumnya.

Bagaimana cara manajemen melihat lingkungan dan bisnisnya, misalnya, dapat menghasilkan budaya yang berbeda-beda. Bila bisnisnya mempunyai spesifik sangat teknis dan menuntut sebuah proses keputusan rinci, maka akan berkembang *technical mentality strive for technical perfection* (mentalitas teknis berusaha untuk kesempurnaan teknis) seperti semboyan dari Price Waterhouse & Co. Dalam arti kata, dampak eksternal dan internal dari budaya organisasi tidak dapat dipisah-pisahkan, harus digabungkan sebagai acuan dalam pengembangan budaya organisasi. Integrasi organisasi dengan kesepakatan berdasarkan nilai-nilai bersama harus dicapai tidak terpisah dari penyesuaian dengan lingkungan, sehingga tidak terjadi budaya tertutup (*inward looking*) yang tidak tanggap terhadap perubahan lingkungan dengan segala kompleksitasnya.

b. Dampak Individual

Budaya organisasi memberikan legitimasi status (*status legitimization*) pada individu. Karyawan baru akhirnya memperoleh status setelah menjalani proses seleksi, orientasi, dan pelatihan. Ia menjadi orang yang dipercaya, punya pengaruh, dan diterima sebagai orang

dalam. Status tersebut menunjukkan makna, bobot, dan kepatuhan orang yang bersangkutan pada tatanan dalam organisasi. Status mencerminkan seberapa besar penghargaan yang diterima individu dari orang-orang lain dalam organisasi tersebut.

Status adalah sebuah *"sensitizing concept"* yang penting. Orang hanya dapat berbuat sesuatu bila ia memiliki status yang dipersyaratkan. Bagaimana perilaku individu terhadap status yang lebih tinggi dari dirinya, dan bagaimana terhadap orang yang lebih rendah dari dirinya. Pengaruh hanya dimiliki orang-orang dengan status tertentu di dalam organisasi. Singkatnya, budaya memberikan batasan pada peran yang dimiliki seseorang.

Budaya organisasi selain memberikan legitimasi juga memberi garis-garis batas keluasan peran yang dapat dimainkan orang dengan status yang dimiliki. Definisi peran ini khas untuk setiap organisasi. Status pada dasarnya merupakan fungsi dari "kredibilitas dan penerimaan" (*credibility and acceptance*) seseorang di dalam organisasi. Kredibilitas memberikan jaminan bahwa seseorang memiliki kemampuan dan pengaruh untuk menyampaikan hasil yang dinilai positif. Penerimaan adalah bukti bahwa dirinya dianggap sebagai bagian dari kelompok lingkungannya. Kredibilitas terbentuk sebagai hasil persepsi lingkungan terhadap kemampuan dan tekad karyawan untuk berprestasi.

Persepsi lingkungan mempunyai pengaruh pada kualitas, Sosialisasi dan Dampak Budaya Organisasi hubungan karyawan itu dengan karyawan-karyawan lain, yang pada gilirannya berpengaruh pada pemahaman terhadap lingkungan kerja karyawan. Pemahaman ini terkait dengan berbagai pengharapan, kepercayaan, dan kekuasaan. Pengharapan terkait sebagai dimensi kualitas hubungan kerja yang meliputi;

- 1) Kinerja → tujuan yang harus diperjuangkan dan bagaimana cara memperjuangkannya;
- 2) Peran → apa yang harus dilakukan oleh masing-masing agar tujuan tercapai, termasuk tanggung jawab;
- 3) Kepercayaan → keterbukaan dan dukungan, termasuk bagaimana konflik harus diselesaikan;
- 4) Pengaruh → sejauh mana orang dapat mencoba mengubah pikiran dan tindakan orang lain.

Kepercayaan antar karyawan pada dasarnya merupakan sebuah ukuran dari keterbukaan hubungan. Selanjutnya keterbukaan hubungan terkait dengan sejauh mana orang rela menanggung resiko untuk disalah gunakan pihak lainnya berdasarkan persepsi terhadap kepribadian dan kompetensi orang tersebut. Bila di urai secara rinci, konsep kepercayaan menunjukkan beberapa dimensi penting sebagai berikut:

- 1) Integritas → bagaimana orang lain menilai ketulusan diri seseorang;
- 2) Motif → bagaimana orang lain menilai niat dan tekad seseorang;
- 3) Konsistensi → bagaimana pandangan dan tindakan seseorang dapat diramalkan;
- 4) Keterbukaan → jujur dalam pembicaraan dan pemecahan masalah;
- 5) Kebijaksanaan → jaminan bahwa tidak akan menyalah gunakan informasi dari pihak lain, khususnya tentang informasi sensitif.

Kekuasaan dalam suatu organisasi akan berkembang berdasarkan kemampuan orang mengubah perilaku dan pemikiran orang-orang lain. Dengan kata lain, kekuasaan ini merupakan penerimaan orang-orang lain terhadap pikiran dan tindakan seseorang. Kekuasaan sering kali di salah artikan dengan pengaruh. Dalam budaya organisasi pengaruh diartikan sebagai proses penggunaan kekuasaan untuk mengubah pikiran dan perilaku orang-orang lain. Sebagaimana halnya dengan kepercayaan, kekuasaan merupakan konsep relasional bukan ciri-ciri istimewa seseorang. Kekuasaan sosial bertumpu pada status resmi yang memberikan kewenangan organisasi dan kekuasaan antar pribadi yang bersumber pada kepribadian, kemampuan, keahlian, dan sumber sosial lain.

Pengakuan penerimaan individu ke dalam budaya organisasi sebagaimana dijelaskan terdahulu mempunyai konsekuensi yang luas, yang meliputi penerimaan organisasi secara struktural maupun secara sosial, yang perlu pembahasan singkat agar tidak menimbulkan kebingungan. Dalam artian, budaya organisasi secara garis besar melaksanakan beberapa fungsi penting sebagai berikut:

1. Menentukan batas-batas peran (*role definition*), yang khas dalam organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain;
2. Memberikan kesadaran identitas (*sense of identity*) atau pengenalan diri sebagai anggota organisasi;

3. Mendorong munculnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan pribadi.
4. Memperjuangkan kebersamaan dan tidak terpaku melulu pada kepentingan sendiri;
5. Meningkatkan stabilitas sistem sosial berdasarkan konsensus;
6. Bekerja sebagai mekanisme pemaknaan dan kontrol (*sense making and control mechanism*).

Mekanisme ini mengarahkan dan membentuk sikap-sikap dan perilaku karyawan. Budaya menentukan berbagai aturan main. Karyawan baru diterima sebagai anggota organisasi secara penuh sesudah mereka mempelajari aturan-aturan tersebut. Pelanggaran aturan yang dilakukan oleh pihak eksekutif tingkat atas atau tenaga garis depan akan mendapat penolakan umum dan diganjar hukuman berat. Kepatuhan pada peraturan merupakan landasan utama bagi pemberian ganjaran dan kenaikan pangkat.

c. Dampak Formal

Budaya organisasi tidak hanya membuka peluang tetapi juga membatasi kebebasan dengan berbagai ikatan formal. Ikatan-ikatan formal menghasilkan tekanan formal (*formal pressures*) yang terkait dengan kedudukan atau jabatan resmi yang dinyatakan sah oleh organisasi.

Jabatan resmi memberikan kewenangan dan kekuasaan yang mempunyai dampak pada perilaku. Karyawan bawahan menempatkan kewenangan dan kekuasaan manajer atasannya dalam zona penerimaan tanpa bantahan (*zone of indifference*), yakni sikap menerima tanpa pertanyaan kritis. Keluasan zona penerimaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jabatan formal atasannya di mata karyawan, keyakinan bawahan terhadap atasannya, nilai-nilai organisasi yang ditanamkan di kalangan karyawan. Semakin kuat faktor-faktor kekuatan ini semakin luas pula zona penerimaan.

Budaya organisasi mempengaruhi zona penerimaan ini berkat adanya asumsi-asumsi bersama yang menjangkau wilayah kewenangan jabatan dan keabsahan kekuasaan atasannya yang dapat diterima tanpa menimbulkan pertanyaan atau tantangan. Bawahan akan menerima segala yang melekat pada jabatan tersebut bila dianggap wajar keabsahannya dapat dibernarkan. Para manajer staf personalia, keuangan, humas, dan lain-lain dapat diterima sebagai sebuah kewajaran.

Budaya mempengaruhi bagaimana kewenangan digunakan. Selain itu tekanan formal juga datang dari peraturan dan prosedur kerja, baik yang bersifat mekanistik kaku maupun yang organis luwes. Budaya mempengaruhi sejauh mana peraturan dan prosedur kerja itu dapat diterapkan pada persoalan nyata yang timbul. Peraturan dibuat untuk dipatuhi tetapi juga untuk dilanggar kapan dan bagaimana pelanggaran itu dapat dibenarkan oleh budaya.

Demi kepuasan pelanggan, dapat ditempuh segala jalan yang terpuji tanpa kecurangan. Dalam peraturan dan prosedur pembuatan keputusan, misalnya, silang pendapat yang konstruktif dapat diterima, tetapi konflik yang berkepanjangan tidak dapat dibenarkan. Akhirnya, tekanan formal berlangsung melalui kebijakan pengimbalan dan sanksi (*rewards and sanctions*). Imbalan diberikan pada mereka yang berkinerja baik sebagai pengakuan. Sebaliknya, sanksi diberikan pada mereka yang menyalahi aturan dan prosedur kerja. Dalam budaya organisasi yang kuat perbedaan *rewards* dan *punishment* dimengerti dengan tegas oleh segenap anggota organisasi. Ketegasan dalam hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak terlalu tergantung pada nasib atau kebetulan semuanya berjalan sistematik.

d. Membangun Budaya Organisasi Paska Pandemi Covid-19

Budaya organisasi perusahaan yang selama ini telah terbentuk, dengan adanya beberapa kebijakan pemerintah yang dikeluarkan saat pandemi maka perusahaan harus mulai bersahabat dan melakukan penyesuaian dengan kondisi saat ini. Membangun budaya organisasi perusahaan yang tangguh dan relevan dengan kondisi saat ini merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan kondisi pandemi sehingga perusahaan memiliki kemampuan yang cukup. Harapannya tetap unggul dan mampu bersaing pada masa ketidakpastian yang tinggi. Budaya selalu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya. Budaya adalah cermin dari masyarakatnya termasuk pada komunitas paling kecil. Budaya merupakan "*the way of life*" bagi suatu masyarakat yang didefinisikan sebagai sistem nilai masyarakat yang mencirikan suatu nilai-nilai yang dianut dan diterima bersama dalam satu pemahaman dengan latar belakang

anggota organisasi yang berbeda-beda serta digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya perusahaan merupakan keinginan kelompok untuk berbuat sesuai harapan dan manifestasi kehidupan dalam mencapai nilai-nilai yang dianut organisasi.

Membangun budaya organisasi yang efektif di masa pandemi saat ini, perlu adanya penyesuaian-penyesuaian, sehubungan dengan banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi pada tatanan kehidupan, mulai dari kehidupan sosial dan juga dalam berorganisasi. Dampak dari kebijakan dengan menjaga jarak atau *social distancing*, telah merubah pola perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan cara kerjapun telah digantikan dengan cara daring atau virtual demi mencegah penyebaran pandemi covid-19. Dengan demikian bagaimana penyesuaian yang harus dilakukan pada budaya organisasi perusahaan. Dimana dan apakah unsur budaya yang memiliki peranan terpenting dalam perusahaan pada masa pandemi covid-19.

Mau dibawa kemana organisasi perusahaan yang selama ini menjadi sandaran orang banyak disektor ekonomi. Penyesuaian ditengah situasi krisis sudah saatnya segera lakukan penyesuaian ditengah situasi krisis saat ini, jangan sampai menunggu pandemi surut bahkan hilang, yang kemudian akan menyurutkan tingkat pendapatan perusahaan secara signifikan. Langkah yang harus diambil agar perusahaan tetap survival yaitu dengan melakukan cara perusahaan harus mempersiapkan diri dalam menghadapi hal terburuk dengan kemampuan bertahan hidup (*survival skill*) dibawah karakteristik budaya organisasi perusahaan sebagai sandaran.

Paling tidak ada Lima karakteristik budaya organisasi perusahaan yang bisa digunakan untuk menganalisis agar perusahaan menjadi tegar menghadapi baik pada saat Covid-19 masih berlangsung maupun pasca-covid-19.

Pertama, adanya Inovasi dan Pengambilan Resiko. Berinovasi dan bereksperimen dalam bekerja serta berani mengambil resiko merupakan karakteristik pertama dari budaya organisasi perusahaan. Bersikap selalu inovatif dan bereksperimen dalam bekerja khususnya terutama pada penyelesaian masalah yang timbul di masa pandemik ini. Tujuannya, agar perusahaan tetap berinovasi dalam menghasilkan dan mendistribusikan produk serta menata tatanan dalam berorganisasi dengan tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan anggota-anggota organisasi atau karyawan, termasuk anggota keluarganya di rumah. Hal ini perlu diperhatikan karena inovasi tidak akan terbentuk jika karyawan atau anggota organisasi masih khawatir dengan kesehatan dan keselamatan diri sendiri juga anggota keluarganya. Selain itu karyawan dituntut untuk berani dalam mengambil resiko dengan berdasarkan pada perhitungan kerja yang tepat dan matang.

Kedua, memperhatikan secara mendetail. Karakteristik budaya organisasi perusahaan menuntut agar anggota organisasi diminta fokus dan cermat dalam bekerja serta ketepatan dalam menganalisis hasil pekerjaan. Selain itu perhatian pada hal-hal yang rinci dengan selalu teliti dan mendetail dalam menganalisis, baik produk, proses dan juga pelanggan, karena perilaku pelanggan akan berubah ketika muncul Covid-19. Perhatian secara mendetail ini, dalam masa pandemi diperluas tidak hanya fokus pada hal yang dikerjakan dan juga pelanggan tetapi memberi perhatian detail pada kesehatan dan keselamatan karyawan dengan memberikan bentuk perhatian. Bentuk perhatian ini bisa berupa pemberian informasi dari sumber-sumber terpercaya sampai pada pemberian dukungan baik moril maupun materiil dan memberikan rasa aman dan nyaman dalam situasi yang tidak pasti ini sehingga tidak terjadi kepanikan dan ketakutan. Hal ini dilakukan karena perlu juga membangun kesehatan mental dan emosional anggota organisasi, walaupun kerja dilakukan secara daring atau virtual.

Ketiga, berorientasi pada kebermanfaatan. Fokus pada kebermanfaatan berbagai fihak dengan fokus pada hasil akhir pekerjaan dengan harapan yang tinggi atas hasil akhir pekerjaan tersebut merupakan karakteristik budaya organisasi yang ketiga. Akan tetapi di masa pandemi Covid-19 ini harapan yang tinggi tidak hanya fokus pada hasil akhir pekerjaan tetapi juga kesehatan dan keselamatan selama proses yang dilakukan. Untuk membantu hasil akhir yang tinggi, perlu adanya suatu teknologi yang dapat mendukung dengan memasukkan alat kerja digital yang bisa dilakukan dari jarak jauh, sehingga walaupun kebijakan WFH dilakukan, hasil akhir yang tinggi tetap tercapai.

Keempat, berorientasi pada tim. Kegiatan kerja yang diorganisasikan dalam tim-tim bukan dalam individu-individu dengan melakukan kolaborasi merupakan karakteristik

budaya organisasi perusahaan yang strategis. Berorientasi pada tim dalam segala hal termasuk pada tiap keputusan yang diambil oleh organisasi harus melalui pertimbangan bahwa dampaknya harus positif terhadap anggota dalam organisasi. Dalam masa pandemi seperti ini karyawan hendaknya diberikan kepercayaan yang lebih besar agar kemandirian karyawan terbangun. Selalu menjaga komunikasi dengan tim dan melakukan interaksi antar tim dengan menyediakan fasilitas komunikasi yang lebih efektif. Fungsi kontrol sosial dari budaya organisasi mampu mempengaruhi keputusan dan perilaku karyawan. Cara yang efektif mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi sesuai dengan yang diharapkan yaitu dengan melakukan peninjauan ulang prioritas perusahaan ditengah kondisi pandemi ini. Selanjutnya pastikan bahwa sasaran dan yang menjadi prioritas utama tersebut tersosialisasikan dan dipahami oleh para karyawan hingga level yang paling bawah. Komunikasi yang sangat intens dan jelas atas inisiatif-inisiatif brilian sangat dibutuhkan pada situasi seperti ini, sehingga karyawan disamping merasa diperhatikan, juga akan termotivasi dengan komunikasi intens seperti ini.

Kelima, bersifat agresif. Memiliki inisiatif dan adanya semangat berkompetisi dalam bekerja serta membuat anggota bertindak agresif merupakan karakteristik terakhir dari budaya organisasi. Dimasa pandemi Covid-19 ini ditinjau kembali seluruh perspektif biaya, inventaris, pertumbuhan, rencana, dan strategi dari sudut pandang yang berbeda. Evaluasi rencana bisnis dengan menemukan hal-hal yang perlu diperhitungkan dan dipertimbangkan dalam menghadapi masa selama dan pasca pandemi. Terapkan strategi yang paling tepat dengan selalu menghormati dan memperkuat hubungan dengan pelanggan agar target pendapatan tetap tercapai dengan memberikan kepuasan pelanggan yang optimal. Tujuannya keuntungan yang maksimal dapat diperoleh dengan selalu mengikuti protokol kesehatan dan keselamatan baik di tempat kerja, di jalan maupun di rumah yang tidak luput dari pantauan organisasi. Berdasarkan berbagai perubahan tatanan kehidupan baik personal maupun usaha, maka hendaknya dengan segera membentuk budaya organisasi baru yang sehat, bersih, nyaman, aman dan tetap menguntungkan. Dengan demikian di masa pandemi Covid-19 perusahaan mampu bertahan hidup dan menyesuaikan diri dalam pola hidup yang dipedomani protokol kesehatan yang dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran sambil beraktivitas seperti biasa, sehingga keuntungan tetap diraih walaupun ditengah ketidakpastian yang cukup tinggi. (Yuni Rosdiana ,2020)

4. Kesimpulan

- a. Budaya Kerja Organisasi diberbagai Sektor Industri sangatlah berperan dalam mempertahankan keberlangsungan suatu organisasi apalagi berhubungan dengan perusahaan sektor industri, Karena dengan kuatnya budaya organisasi dari setiap sektor industri akan selalu mempertahankan nilai-nilai produktifitas dari industri yang sudah ditanamkan oleh manajemen dalam perusahaan industri yang mestinya mempunyai keinginan kuat untuk selalu menumbuhkembangkan perusahaan industrinya.
- b. Keberlangsungan budaya organisasi sektor industri Setelah Pandemi Covid-19 Mereda mempunyai dampak Operasional yang sangat signifikan dari sektor industri, sehingga budaya organisasi sangat membantu pemulihan kemerosotan produksi dan motivasi sumberdaya manusia dalam masa paska pandemi, sehingga sektor industri akan berkembang dan kembali membangun daya saing.

Daftar Pustaka

- Adrian Susanto, 2013. Hubungan antara Persepsi User terhadap Integritas dengan Trust pada karyawan Outsourcing, Skripsi Universitas Surabaya, Surabaya.
- Deal, T.E., dan Kennedy A., 1998. Corporate Culture. Mass: Perseus Publishing, Cambridge.
- Edgar, H. Schein. (1992). Organizational Culture and Leadership. (2nd Edition). Jossey-Bass, San Francisco.
- Kreitner dan Kinicki, 2005, Perilaku Organisasi, Jakarta Salemba Empat
- Lathans, F, 1998. Organizational Behavior. 8th edition. New York: The McGraw-Hill Co., Inc.
- Schein, H Edgar, 1992, Organizational Culture and Leadership, Second Edition, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Yuni Rosdiana, 2020, AyoSemarang.com, Dampak Covid-19 Terhadap Budaya Organisasi Perusahaan, URL <https://www.ayosemarang.com/read/2020/06/15/58742/dampak-covid-19-terhadap-budaya-organisasi-perusahaan>