

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Persepsi Budaya Organisasi

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Persepsi merupakan keadaan integrated dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Apa yang ada dalam diri individu, pikiran, perasaan, pengalaman-pengalaman individu akan ikut aktif berpengaruh dalam proses persepsi.

Banyak definisi yang diberikan oleh para ahli dalam upaya menjelaskan Budaya Organisasi. Denison (dalam Armstrong, 2003) menyatakan bahwa iklim organisasi mengacu kepada aspek lingkungan dari budaya yang secara sadar dipahami oleh anggota organisasi. Sedangkan budaya organisasi mengacu kepada struktur organisasi yang dalam, dan berakar dari nilai, keyakinan, dan asumsi yang juga dimiliki oleh anggota organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan ini seringkali tidak terungkap secara langsung, tetapi hal ini kemudian akan mendasari bagaimana organisasi menjawab tantangan yang muncul di dalam maupun di luarnya.

Budaya organisasi adalah pembentuk identitas dari organisasi itu sendiri (Ndraha, 2003), sehingga dengan demikian budaya organisasi yang terdapat di setiap organisasi ataupun di setiap perusahaan akan berbeda satu dengan yang lainnya. Walaupun merupakan pembeda, tetapi budaya secara umum akan memiliki kesamaan dalam beberapa hal. Ini diperkuat dengan hasil sebuah

survey terhadap 100 perusahaan terbaik di dunia menurut majalah *fortune*. Survey tersebut menemukan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut sama-sama mengedepankan budaya integritas, kepuasan pelanggan, dan kerja tim (Kompas 22 Maret 2008).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki sifat yang umum sehingga memiliki kesamaan di berbagai tempat, sekaligus juga memiliki sifat khusus yang menjadi ciri khas masing masing organisasi dan berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai yang dianut dalam organisasi dan mendasari bagaimana mengelola dan mengorganisir organisasi tersebut (Miller, 1987). Selain itu budaya juga merupakan sebuah hal yang selalu di bagikan oleh seluruh anggotanya (Dipboye et.al, 1994). Dengan kata lain budaya organisasi adalah sebuah hal yang di bagikan oleh seluruh anggota dari organisasi mulai dari atasan hingga bawahan, yang kemudian dijadikan panduan untuk mengarahkan organisasi.

Kedua hal tersebut serupa dengan definisi yang diberikan oleh Schein (2004) terhadap budaya organisasi, yaitu sebuah pola dari asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh sebuah organisasi saat organisasi tersebut menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang berfungsi cukup baik untuk dianggap valid, dan juga untuk kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang sesuai untuk berpersepsi, berpikir dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut. Dari sini diharapkan bahwa seluruh anggota organisasi memahami nilai-nilai yang ada,

dan memahami bagaimana mereka diharapkan untuk bertindak dan berperilaku.

Budaya organisasi sebagai perangkat system nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), aumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2010).

Dalam membangun dan mengembangkan budaya organisasi harus berdasarkan keyakinan dasar, keyakinan (*belief*) merupakan wujud atau implementasi kepercayaan seseorang/individu. Dari keyakinan tersebut seseorang mampu memahami nilai-nilai (*values*), baik nilai baik ataupun buruk. Berdasarkan persepsi terhadap nilai akan membentuk norma-norma yang menjadi perilaku individu, jika proses tersebut berlangsung kearah positif maka akan membentuk budaya organisasi.

Budaya tidak hanya sebatas pada nilai-nilai dan asumsi saja, tetapi juga terwujud dalam berbagai bentuk. Menurut American Management International (dalam Kreitner & Kinicki 2001) menyebutkan bahwa dari budaya yang merupakan pemahaman bersama, akan menghasilkan benda, perkataan, perilaku, dan emosi yang muncul di dalam kehidupan bersama dalam organisasi.

Dari keseluruhan definisi yang diuraikan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah pedoman yang berasal dari nilai-nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh anggota

organisasi, yang digunakan sebagai dasar untuk mengelola dan mengorganisir perusahaan, serta digunakan untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi organisasi dan usaha untuk mengintegrasikan seluruh anggota yang ada didalamnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Schein (2004) menyebutkan bahwa pada dasarnya budaya organisasi memiliki tiga sumber. Pertama adalah keyakinan, nilai, dan asumsi dari pendiri organisasi, kedua adalah pengalaman belajar yang diperoleh anggota organisasi dalam perkembangan organisasi tersebut, dan yang ketiga adalah keyakinan, nilai, dan asumsi baru yang dibawa oleh anggota baru.

Dalam risetnya, Tosi, Rizzo, Carroll (1994), mengatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi :

a) Pengaruh umum dari luar

Mencakup faktor faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam, dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat. (Terkait dengan sejarah Raja-raja dengan nilai-nilai Feodalisme).

b) Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas. Misalnya adalah kebebasan individu, kolektivisme, kesopansantunan, kebesihan, dan sebagainya.

c) Unsur-unsur khas dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah-masalah eksternal maupun masalah-masalah internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian atau solusi yang jitu. Dalam proses hingga memperoleh penyelesaian tersebut banyak aspek yang terlibat, terutama manusia-manusia yang terdapat didalamnya, dan banyak juga unsur-unsur keyakinan serta nilai-nilai yang dikeluarkan, sehingga keberhasilan dari solusi final permasalahan tersebut akan menjadi dasar tumbuhnya budaya organisasi.

d) Nilai-nilai dasar dari koalisi dominan

Sebagaimana sebuah organisasi, apapun bentuknya, selalu diawali oleh beberapa orang yang berkumpul dan membentuk suatu wadah atau organisasi yang memiliki tujuan khusus. Para pendiri organisasi ini biasanya disebut sebagai *The Founding Fathers*, yang dalam menentukan tujuan dari wadah atau organisasi yang dibentuknya selalu memasukkan nilai-nilai pribadi yang dianutnya, sehingga hal tersebut menjadi cerminan bagi terbentuknya *fundamental belief* bagi wadah atau organisasi yang akan terbentuk.

Schein (2004) memperkuat pendapat bahwa pendiri organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap pembentukan budaya organisasi. Pendiri organisasi tidak hanya menentukan misi dasar dan konteks lingkungan dimana organisasi yang dibentuknya akan beroperasi, tetapi juga menentukan anggota organisasi yang akan diterima, serta menentukan

respon-respon dasar yang nantinya akan digunakan organisasi dalam usahanya mencapai kesuksesan dan keberhasilan mengintegrasikan diri.

Budaya yang terdapat di dalam sebuah organisasi biasanya berasal dari filosofi dan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh pendiri organisasi atau *the founding father* (Robbins, 2005). Schein (2004) dalam penjelasannya mengenai terbentuknya budaya organisasi juga menyatakan hal yang serupa dengan yang diungkapkan oleh Robbins. Schein menyebutkan bahwa pendiri perusahaan memiliki visi pribadi, tujuan, keyakinan, nilai, dan asumsi mengenai bagaimana sesuatu harus dijalankan. Kemudian hal tersebut diturunkan kepada anggota perusahaan tersebut, dan bila

Kemudian hal tersebut membawa kepada kesuksesan maka visi pribadi, tujuan, keyakinan, nilai, dan asumsi yang diturunkan dari pendiri itu kemudian yang akan diyakini dan diterima sebagai pengarah menuju kesuksesan tersebut.

Hal ini kemudian berlanjut pada kesuksesan perusahaan tersebut yang membuat visi dan strategi tersebut semakin ditekankan kepada anggota-anggota perusahaan agar juga mengarah kepada kesuksesan. Proses pembentukan terus berlanjut, dimana dalam proses perjalanannya organisasi akan menghadapi berbagai tantangan yang harus diatasi. Anggota akan dituntut untuk berdinamika satu dengan yang lain sebagai respon terhadap tantangan yang ada. Hasil dari dinamika ini juga tentunya akan mempengaruhi organisasi sehingga antara anggota organisasi dan organisasi itu sendiri akan saling mempengaruhi dalam pembentukan

budaya (Moorhead dan Griffin, dalam Staw, 1991). Dari penjelasan ini dapat dikatakan bahwa budaya terbentuk sebagai hasil interaksi antar anggota dari organisasi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan berasal dari nilai, visi, strategi, dan asumsi yang diturunkan oleh pendiri perusahaan kepada anggota organisasi, yang terus dikembangkan melalui pembelajaran oleh para karyawan itu sendiri seiring dengan perkembangan organisasi, dan kemudian juga diteruskan kepada anggota organisasi yang baru agar mampu mengarahkan setiap anggotanya untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Setelah pembentukan dari budaya tersebut, maka kelanjutannya adalah bagaimana mempertahankan budaya tersebut agar tetap bertahan.

Aspek Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa aspek secara umum, seperti yang disebutkan oleh Miller (1987) :

a. Aspek Tujuan

Seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi

b. Aspek Konsensus

Seberapa jauh organisasi memberi kesempatan kepada anggota untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan

c. Aspek Keunggulan

Seberapa besar kemampuan organisasi menumbuhkan sikap untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih dari yang pernah dilakukan.

d. Aspek Kesatuan

Sikap organisasi terhadap anggotanya, dengan tidak memihak pada kelompok tertentu dalam organisasi.

e. Aspek Prestasi

Sikap organisasi terhadap hasil yang dicapai oleh anggotanya.

f. Aspek Empirik

Sejauh mana organisasi menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.

g. Aspek Keakraban

Situasi pergaulan sosial dalam organisasi yang terjadi antar anggota organisasi, berbagi rasa, percaya, kehangatan, penerimaan.

h. Aspek Integritas

Kesungguhan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi yang melibatkan kepercayaan terhadap organisasi.

Berkaitan dengan aspek budaya organisasi,

Robbins (2005) juga menyebutkan aspek dari budaya organisasi:

a. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Derajat pemberian dorongan bagi karyawan untuk mengambil resiko dan bersikap inovatif

b. Perhatian terhadap Detail

Derajat hingga sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail

c. Orientasi Hasil

Derajat pemfokusan dari pihak manajemen berfokus terhadap hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Orientasi Orang

Derajat sampai sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

e. Orientasi Tim

Derajat hingga sejauh mana aktivitas kerja terorganisir di sekitar tim daripada perseorangan.

f. Keagresifan

Derajat hingga sejauh mana orang-orang yang terdapat di dalam sebuah organisasi bersikap agresif dan kompetitif daripada bersantaisantai.

g. Kestabilan

Derajat hingga sejauh mana aktivitas keorganisasian menekankan pada status quo dan tidak menekankan pada pertumbuhan.

Walau kedua ahli memiliki perbedaan dalam menyebutkan aspek dan inti dari budaya organisasi, namun keduanya memiliki beberapa kesamaan. Kesamaan tersebut antara lain adalah keduanya sama-sama menyebutkan integritas yang dimaksudkan untuk menyatukan organisasi beserta anggota-anggota yang ada di dalamnya. Kesamaan lainnya adalah keduanya sama-sama menyebutkan keunggulan dalam cara bekerja yang

menjadi nilai lebih dari sebuah organisasi dalam upayanya untuk menjadi yang terbaik, dan yang terakhir adalah keduanya sama-sama menyebutkan adanya penghargaan terhadap manusia didalam organisasi tersebut.

Menurut Hofstede (1994) dalam jurnal Ivo Maharnika, membagi aspek budaya organisasi menjadi enam dimensi beserta indikatornya :

a. Orientasi pada proses-orientasi pada hasil Orientasi pada proses : mereka merasa dirinya harus selalu menghindari resiko, karena hal yang terpenting bagi mereka adalah mengikuti prosedur kerja. Orientasi pada hasil : mereka merasa nyaman dengan situasi yang tidak familiar (situasi-situasi yang baru) karena tidak terbentur untuk mengikuti prosedur kerja yang baik.

b. Orientasi pada karyawan-orientasi pada pekerjaan Orientasi pada karyawan : mereka merasa bahwa masalah pribadi mereka ikut diperhitungkan oleh organisasi, hal itu biasanya terwujud dalam tipe komunikasi yang terjalin antara manajemen dan karyawan yang cenderung memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi. Orientasi pada pekerjaan : mereka merasa mengalami tekanan kuat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan mereka merasa bahwa organisasi hanya tertarik pada pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, tidak pada kesejahteraan pribadi dan keluarga.

c. Sesuatu yang berhubungan dengan organisasi-sesuatu yang berhubungan dengan pribadi yang profesional Sesuatu yang berhubungan dengan organisasi : karyawan mendapatkan identitas mereka sebagian

besar dari organisasinya, dimana norma-norma organisasi mempengaruhi perilaku mereka di rumah, sama seperti ketika mereka bekerja. Sesuatu yang berhubungan dengan pribadi yang professional : mereka merasa bahwa kehidupan pribadi mereka berbeda dengan kehidupan dalam bisnis (organisasi).

d. Sistem terbuka -sistem tertutup Sistem terbuka : para anggotanya menyadari bahwa organisasi dan orang-orangnya sama-sama terbuka pada pendatang baru dan orang luar. Sistem tertutup : organisasi dan orang-orangnya menjadi tertutup atau suka main rahasia meskipun diantara orang dalam, hanya orang tertentu yang cocok dengan organisasi, dan karyawan baru butuh lebih dari satu tahun untuk merasa bahwa dirinya “sudah berada di rumahnya sendiri”.

e. Kontrol yang ketat-kontrol yang longgar Dimensi ini mengacu pada jumlah struktur internal didalam organisasi. Sejauh mana struktur internal perusahaan yang tertuang dalam sistem mampu mengatur/mengontrol orang didalam. Orang-orang didalam unit dengan kontrol longgar merasa bahwa tidak ada seorangpun yang berpikir tentang biaya-biaya perusahaan, usaha penghematan cenderung kurang maksimal. Sedangkan orang-orang pada unit dengan kontrol ketat menggambarkan bahwa lingkungan kerja mereka sadar akan biaya-biaya perusahaan, itu mereka aplikasikan dalam penghematan yang maksimal.

f. Pragmatis-normatif Pragmatis (praktek) : cenderung menggerakkan pasar. Melihat bahwa semua divisi adalah pemasar, dalam hal ini adalah

pemasar nama baik perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kredibilitas akan output perusahaan (produk perusahaan). Normatif : merasa bahwa tugas mereka pada dunia luar merupakan penerapan/implementasi aturan yang tidak dapat diganggu gugat dimana penekanan utamanya adalah pada mengikuti prosedur organisasi yang benar dan prosedur dianggap lebih penting dari pada hasil.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya dalam perkembangannya membawa dampak yang signifikan terhadap situasi di dalam sebuah organisasi sebagaimana layaknya di dalam masyarakat yang juga merupakan sebuah organisasi. Robbins (2005) mengemukakan adanya empat fungsi budaya organisasi :

- a. Pembeda yang memunculkan keunikan antara satu organisasi dengan lainnya
- b. Pembawa identitas khusus bagi para anggotanya
- c. Memfasilitasi pembangkitan komitmen dari dalam diri seseorang yang melebihi ketertarikan pribadinya.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial

Furnham dan Gunter (1993) juga menyatakan hal yang serupa, bahwa budaya menampilkan perekat sosial dan menghasilkan perasaan kebersamaan, sehingga meniadakan proses diferensiasi yang merupakan bagian dari kehidupan berorganisasi yang tidak dapat dihindari. Budaya organisasi juga menawarkan suatu sistem bersama mengenai arti yang digunakan untuk komunikasi dan pemahaman bersama. Kreitner &

Kinicki (2001) juga menyebutkan fungsi budaya organisasi yang kurang lebih serupa dengan yang diberikan Robbins :

- a. menciptakan identitas keorganisasian bagi anggotanya
- b. membantu memelihara integritas dan stabilitas
- c. menjadi pembentuk perilaku organisasi yang membantu para anggota untuk membedakan hal hal yang dianggap baik atau buruk di dalam organisasi.
- d. Memfasilitasi munculnya komitmen dalam diri karyawan Fungsi budaya organisasi sebagai pembangkit dan penguat komitmen juga diperkuat oleh pernyataan yang diberikan oleh O'Reilly (dalam Ndraha, 2003). Dia dalam penjelasannya mengenai pentingnya budaya organisasi menyebutkan bahwa salah satunya adalah untuk meningkatkan komitmen dari pegawai terhadap perusahaan.

Dari hal-hal yang telah disebutkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan mengenai fungsi budaya organisasi bahwa tujuan dari pembentukan dan penginternalisasian budaya organisasi adalah untuk memberi pedoman bagi para anggota organisasi agar dapat menyamakan visi dan misi, serta melakukan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik karena segenap persepsi dan perilaku yang menyertai pelaksanaan tugas tersebut telah disesuaikan dengan budaya yang ada di dalam organisasi.

Budaya organisasi di setiap organisasi dapat berbeda dalam beberapa aspek, hal ini di karenakan budaya organisasi adalah identitas

khusus bagi masing-masing organisasi perusahaan, dan karenanya menjadi khas dan akan berbeda setiap organisasi.

Dalam hal ini Budaya organisasi yang dimaksud pada STIE PGRI Dewantara adalah nilai-nilai keutamaan yang diterapkan pada organisasi tersebut yang meliputi:

1. Profesionalism

Memberikan hasil terbaik atas dasar kemampuan dan keahlian dengan penuh tanggung jawab.

Menjalankan tugas atau pekerjaan secara professional, atau mampu melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban dan senantiasa mewujudkan kerja secara professional, untuk memberi hasil terbaik, berdasarkan kemampuan dan keahlian atas dasar tanggung jawab.

2. Achievement Orientation

Beorientasi pada hasil dan kualitas kerja terbaik, Menggunakan cara untuk mencapai suatu sasaran dengan cara yang *continue*. dalam mencapai sasaran diperlukan sebuah kerja keras dan kerja cerdas, perlu adanya komitmen dalam diri individu dalam meraih sebuah tujuan.

3. Customer Focus

Senantiasa memberikan pelayanan terbaik untuk kepentingan *Stakeholders*.

Customer focus merupakan bagian dari suksesnya sebuah bisnis. Customer focus membuat organisasi lebih menyadari kebutuhan yang paling diperlukan oleh organisasi tersebut. Sehingga bisa diketahui bagian mana yang perlu difokuskan agar suatu organisasi lebih berkembang.

4. Team Work

Senantiasa bekerjasama secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Team work atau kerja tim lebih umum di sebut kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

5. Integrity

Konsistensi antara pikiran, ucapan dan tindakan dengan selalu menjunjung tinggi Kejujuran, Transparansi dan Independensi. Merupakan kualifikasi untuk bersikap secara jujur, bermoral yang kuat, yang di dasari atas pilihan diri sendiri untuk mempertahankan moral yang konsisten dan standart etika.

6. Visionary

Berpandangan jauh kedepan dan sadar terhadap perubahan, Senantiasa mengutamakan visi dari STIE PGRI Dewantara Jombang, yaitu menjadi perguruan tinggi yang unggul di bidang ekonomi dan bisnis yang berwawasan global pada tahun 2028.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama peneliti	Judul	Metode	Hasil
Endang tri utami 2018	Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Lampung Post	Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala likert. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini seluruh hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan.
Dharma Aditya B 2016	Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Lembah Hijau Bandar Lampung	Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini seluruh hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan. Persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar $4,996 > 1,707$ t tabel. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel penghargaan sebesar $5,447 > 1,707$ t tabel. R square = 0,279 atau 27,9%
Mike A.K Lovihan 2014	Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior	Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis skala: skala budaya organisasi, skala kinerja pekerjaan, dan skala OCB	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa OCB bukan mediator antara budaya organisasi dan korelasi prestasi kerja. Namun, ketika budaya organisasi bersama-sama dan OCB memiliki korelasi dengan kinerja dengan koefisien relasional (R) 0420 ($p = 0,004$) dan oleh sumbangan efektif (Adjusted

			R Square) 17,7%. Persepsi budaya organisasi dapat menjadi prediktor OCB dengan sumbangan efektif 10%, sedangkan untuk prestasi kerja memiliki tanda sumbangan efektif 15,2%. Selain itu, OCB juga dapat menjadi prediktor kinerja dengan tanda sumbangan efektif 15%.
Musran Munisu 2010	Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Karyawan bank	Analisis data yang dipakai dalam penelitian adalah analisis jalur. Hasil pengujian data diperoleh dengan menggunakan Program SPSS.	Terdapat pengaruh dari persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2020

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Schein (2004) budaya organisasi yaitu sebuah pola dari asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh sebuah organisasi saat organisasi tersebut menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang berfungsi cukup baik untuk dianggap valid, dan juga untuk kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang sesuai untuk berpersepsi, berpikir dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut. Dari sini diharapkan bahwa seluruh anggota organisasi memahami nilai-nilai yang ada, dan memahami bagaimana mereka diharapkan untuk bertindak dan berperilaku.

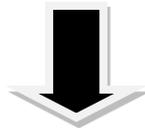
Robbins mendefinisikan persepsi budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut

dan organisasi lain. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi (2003).

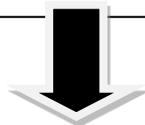
Menurut Kast (dalam Robins, 2005) memberikan definisi budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan system pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Berikut Gambaran Kerangka Konseptual:

Hasil Pra Survey Penelitian, maka dapat di nyatakan bahwa Sebagian besar Dosen memahami akan nilai-nilai utama yang ada di STIE PGRI Dewantara Jombang.



Nilai-nilai yang diterapkan pada di STIE PGRI Dewantara Jombang antara lain, *Professionalism, Achievement Orientation, Customer Focus, Team Work, Integrity, Visionary*.



penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan-keterangan mengenai persepsi dosen terhadap Nilai-Nilai Keutamaan di STIE PGRI Dewantara Jombang



Berdasarkan berbagai definisi tersebut menjadi landasan dalam melakukan penelitian mengenai bagaimana persepsi dosen terhadap nilai-nilai organisasi yang ada