

Budaya perusahaan dan kinerja komunikasi PT. Garuda Indonesia

Hanifah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=77074&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian tentang budaya organisasi (organizational culture) umumnya dilakukan berdasarkan dua pendekatan. Pertama, pendekatan yang memperlakukan budaya secara tunggal sebagai konteks dimana budaya merupakan faktor yang sangat menentukan fungsi suatu organisasi, menentukan perilaku para anggota organisasi dan bertujuan agar organisasi berjalan dengan baik. Kedua, pendekatan yang memandang budaya secara sekaligus, baik sebagai konteks maupun sebagai proses.

Tujuan dari studi ini ingin memahami bagaimana kejadian-kejadian dalam organisasi diciptakan, ditransmisikan, dimiliki dan dipahami bersama secara interaktif dan komunikatif dalam organisasi. Dengan pemikiran yang demikian budaya merupakan proses komunikasi itu sendiri. Telaah dalam pendekatan ini menekankan pada pemahaman atas realitas-realitas organisasi yang tercermin dalam kinerja komunikasi atau kinerja budaya organisasi yang dalam penelitian ini meliputi antara lain hal-hal yang bersifat ritual, simbol kewenangan dan hubungan sosial.

Dengan status sebagai BUMN, PT. Garuda Indonesia berfungsi bagaikan pisau bermata dua. Disatu sisi ia meloyani kepentingan bangsa dan negara, disisi lain ia harus mencari keuntungan untuk menghidupi para karyawannya sehingga PT. Garuda Indonesia ini menempati posisi yang unik dibandingkan perusahaan penerbangan nasional lainnya.

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dan kajian dilakukan terutama melalui wawancara mendalam (depth interview) terhadap informan - informan kunci (key informants) dalam struktur organisasi Garuda, yaitu dari unsur manajer 3 (tiga) orang, unsur kepala bagian 3 (tiga) orang, 4 (empat) orang tenaga fungsional serta 3 (satu) orang mantan pejabat yang sekarang menjabat staff ahli. Selain itu dalam pengumpulan data dilakukan pula melalui dokumentas, makalah-makalah, majalah serta buku Rencana Jangka Panjang (RJP) dan Perjalanan Sejarah Garuda Indonesia.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa misi dan budaya organisasi Garuda beberapa kali mengalami perubahan yang disesuaikan dengan tuntutan dan kondisi dunia penerbangan yang selain berubah dengan cepat. Sehingga hal ini mempengaruhi persepsi dan pemahaman para karyawan terhadap budaya organisasinya. Disisi lain komunikasi dan koordinasi antar unit masih rendah. Sehingga kerjasama kurang terjalin dan ada kesenjangan diantara ground staff dan air staff. Dalam hal penerapan kebijakan perusahaan terhadap reward dan punishment dirasakan oleh para karyawan tidak adil dan tidak jelas peraturannya sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dan kecemburuan sosial diantar para karyawan. Akibatnya berdampak terhadap menurunnya motivasi dan partisipasi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.