



Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi Pada Karyawan Yang Seharusnya

Windi Agustin^{1*}, Sri Tiawati²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received, 2024-01-30

Accepted, 2024-02-17

Published, 2024-02-28

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Efektif

Keywords:

Organizational Culture, Employee Performance, Effective

About Article



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

Copyright © 202X by Author. Published by Aksara Shofa.

ABSTRAK

Dalam konteks industri, penting untuk menggaris bawahi peran budaya organisasi karena dampaknya pada kinerja karyawan. Budaya yang ditanamkan dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi seberapa efektif karyawan menjalankan tugas-tugas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan menumbuhkan budaya yang positif, perusahaan dapat memberikan contoh yang baik tentang cara bekerja yang efektif kepada karyawan, yang pada gilirannya dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Budaya organisasi telah menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan modern. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana penerapan budaya organisasi mempengaruhi karyawan dalam lingkungan kerja.

ABSTRACT

In an industrial context, it is important to highlight the role of organizational culture because of its impact on employee performance. The culture embedded in a company can influence how effectively employees carry out their duties. This research aims to explore the extent to which organizational culture influences employee performance improvement. By cultivating a positive culture, companies can provide good examples of how to work effectively to employees, which in turn can lead to increased productivity and quality of work. Organizational culture has become one of the key factors in the success of modern companies. This research aims to investigate how the implementation of organizational culture affects employees in the work environment.

1. PENDAHULUAN

Penelitian dilakukan agar mengetahui dampak variabel bagi perusahaan dan agar dapat memberikan masukan serta saran pemimpin atas hasil yang didapat karena hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan menjadi evaluasi bagi perusahaan kedepannya dan meningkatkan efektivitas perusahaan. Tujuan utama penelitian adalah ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi pada karyawan. Budaya organisasi dan kinerja karyawan merupakan dua aspek kunci yang mendefinisikan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan menjadi semakin penting bagi para pemimpin dan manajer. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut oleh sebuah perusahaan, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan (Edy Sutrisno, 2011). Masalah rendahnya kualitas SDM di Indonesia perlu diatasi untuk mendukung pembangunan perusahaan yang berkelanjutan. Bagi perusahaan, SDM adalah aset berharga dalam mencapai kesuksesan, dan SDM yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan melalui penilaian sistematis dan program pelatihan kerja yang tepat.

*Penanggung Jawab

E-mail : wndyagstn06@gmail.com (Penulis Pertama)

Menurut Susanto (2006), budaya organisasi penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Budaya organisasi mengarahkan perilaku, pemikiran, kerjasama, dan interaksi karyawan sesuai dengan norma, nilai, sikap, aturan, dan etika yang disepakati bersama. Kinerja baik karyawan sangat terkait dengan budaya organisasi yang baik, yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Perusahaan seperti CV. Desain & Bangunan perlu menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan lingkungan karyawan. Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dari yang lain.

2. METODE

Review jurnal adalah proses sistematis untuk menilai dan merangkum penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam bidang atau topik tertentu. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi tren, kesenjangan, dan pola dalam literatur yang ada, serta memberikan wawasan dan landasan teori bagi penelitian lebih lanjut. Metode review jurnal adalah sebuah pendekatan sistematis untuk menilai, mengumpulkan, dan mensintesis literatur ilmiah yang sudah ada mengenai topik tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh tentang perkembangan penelitian dalam suatu bidang, mengidentifikasi tren, serta menemukan kesenjangan yang masih perlu diteliti lebih lanjut. Pendekatan review jurnal dalam literatur review melibatkan evaluasi kritis dan sintesis dari artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian tertentu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan pembelajaran organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dikutip dalam penelitian ini. Kedua, kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Namun, temuan mengenai pembelajaran organisasi menunjukkan hasil yang berbeda, dimana pembelajaran organisasi tidak ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menarik dan memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, pandangan, dan perilaku individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks pengembangan organisasi, pemahaman dan implementasi budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian juga menyoroti pentingnya kombinasi nilai budaya yang beragam dalam suatu organisasi, dengan beberapa nilai mungkin lebih dominan daripada yang lain. Selain itu, penting untuk mencatat bahwa keberhasilan budaya organisasi dalam mempengaruhi pengembangan organisasi perlu didukung oleh data yang valid dan pendekatan metodologi yang beragam. Kesimpulannya, budaya organisasi yang dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif dan berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi.

Diskusi dari penelitian ini menyoroti beberapa poin penting terkait pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan yang seharusnya. Pertama, terdapat penekanan pada pentingnya budaya organisasi yang kuat dan melekat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Konsistensi budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai dan identitas perusahaan serta karyawan dianggap krusial dalam memperkuat kinerja karyawan. Selain itu, sosialisasi yang efektif terhadap budaya organisasi juga dianggap sebagai faktor penting dalam membentuk persepsi dan keterlibatan karyawan terhadap budaya tersebut. Diskusi juga menyoroti peran komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, dan faktor internal individu seperti kompetensi, kecerdasan emosional, dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, pentingnya peran manajemen dalam memastikan kesesuaian antara budaya organisasi dan visi misi perusahaan untuk mencapai kinerja optimal juga ditekankan. Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kinerja karyawan, dan bahwa strategi pengelolaan budaya organisasi harus menjadi prioritas bagi pemimpin organisasi dalam mencapai tujuan bisnis dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan mencakup jawaban atas pertanyaan penelitian. Saran mengacu pada hasil penelitian dan berbentuk tindakan praktis, menyebutkan kepada siapa dan untuk apa saran tersebut ditujukan. Ditulis dalam bentuk esai, bukan bentuk numerik.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada orang tua yang selalu mengsupport saya dan kepada dosen yang membimbing saya sampai selesai.

6. REFERENSI

- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28-36.
- Wiratama, W. J., & Santoso, T. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan pembelajaran organisasi sebagai variabel mediasi terhadap karyawan pt. Bhumi phala perkasa. *Agora*, 10(1).
- Pardamean, J. A., & Karundeng, M. L. (2023). Pengembangan Kinerja Karyawan Efek Dari Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Organisasi Binar Academy. *Journal on Education*, 5(3), 10479-10489.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154.
- Susanto (2006), budaya organisasi penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.
- Edy Sutrisno (2011), Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Robbins dan Judge (2011) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dari yang lain.
- Edgar Schein Level-Level Budaya Organisasi: Schein membagi budaya organisasi ke dalam tiga level: artefak, nilai-nilai yang diadopsi, dan asumsi dasar.
- Pratiwi (2012) dan Sinaga (2008), memberikan dasar untuk memahami hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan..