

PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DI PERUSAHAAN

Rika Aprilia Setyawati^a, Achmad Fauzi^b

^aFakultas Ekonomi/Manajemen, rikaapriliasetyawati@gmail.com, Universitas Terbuka

^bFakultas Ekonomi/Manajemen, achmad_fauziok@yahoo.com, Universitas Terbuka

ABSTRACT

Human life does not have free will towards natural resources, namely plants and animals. People want natural foods such as plant products (e.g. coffee, coffee, palm oil) and agricultural products (e.g. wheat and vegetables). Development of food technology and support for agriculture and medicinal plants (pesticide factories) are needed for effective crop and agricultural management. Measurement of shape and shape structure is a key component of a complete SEM model. Both types attempt to establish a form or aspect using empirical indicators. Structural form relationships show or explain cause and effect relationships between elements. This research supports Champoux's opinion that internal consequences of motivation (such as self-actualization, challenging work, etc.) and external consequences (such as higher income or rewards, promotions, etc.) can increase employee party affiliation, participation, and involvement in industry.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Company

ABSTRAK

Kehidupan manusia tidak memiliki kehendak bebas terhadap sumber daya alam, yaitu tumbuhan dan hewan. Orang menginginkan makanan alam seperti hasil tanaman (misalnya, kopi, kopi, kelapa sawit) dan hasil pertanian (misalnya, gandum dan sayuran). Pengembangan teknologi pangan dan dukungan pertanian dan tanaman obat (pabrik pestisida) diperlukan untuk pengelolaan tanaman dan pertanian yang efektif. Pengukuran bentuk dan struktur bentuk adalah komponen utama model SEM lengkap. Kedua jenis berusaha untuk menetapkan suatu bentuk atau aspek dengan menggunakan indikator empiris. Hubungan bentuk struktural menunjukkan atau menjelaskan hubungan sebab akibat antar elemen. Penelitian ini mendukung pendapat Champoux bahwa konsekuensi internal dari motivasi (seperti aktualisasi diri, pekerjaan yang menantang, dll.) dan konsekuensi eksternal (seperti pendapatan atau penghargaan yang lebih tinggi, promosi, dll.) dapat meningkatkan afiliasi partai, partisipasi, dan keterlibatan karyawan dalam industri.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Perusahaan

1. PENDAHULUAN

Sangat masuk akal untuk bereksperimen dengan manajemen sumber daya manusia dalam suatu industri karena kemampuan kelompok dan pada akhirnya seluruh industri bergantung pada kemampuan individu di lapangan. Semua sumber daya personel yang dimiliki lapangan harus diatur secara efektif, efisien, dan produktif sehingga industri dapat menilai perubahan yang terjadi di lapangan dan melakukan integrasi lapangan di dalam industri. Perusahaan harus berusaha untuk memiliki karyawan yang berani, mandiri, fokus pada pelanggan, dan berusaha mencapai tujuan yang sulit untuk menciptakan budaya kompetensi.

Perilaku profesional didorong, dievaluasi, dan diperbaiki. Untuk menciptakan budaya yang terdefinisi, seseorang harus memiliki pemahaman tentang kebiasaan dan cara budaya berfungsi. Semua aspek perusahaan dan hasilnya dipengaruhi oleh budaya organisasi, termasuk kemampuan, komitmen, kepercayaan, sikap yang benar, dan produktivitas. Namun, tidak banyak filosofi yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi orang. Salah satu cara budaya organisasi mempengaruhi orang adalah dengan mendorong komitmen karyawan. Ini juga dapat memengaruhi kinerja industri. Tidak ada pendekatan hukum yang cocok untuk semua karyawan; manajer harus dapat mendiskusikan keinginan dan tujuan mereka. Pakar motivasi mengatakan bahwa harapan setiap orang, pengejaran keinginan, dan nilai manajer bagi karyawan dan tempat kerja mereka berbeda.

Sebuah penelitian yang melibatkan karyawan di perusahaan manufaktur menemukan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji mereka terkait erat dengan pendapat mereka tentang kemungkinan kenaikan kisaran gaji. Komitmen terhadap rumor dan kepercayaan pada perusahaan, bagaimanapun, lebih dipengaruhi oleh strategi eskalasi yang dipastikan. Para peneliti sampai pada kesimpulan bahwa saat menentukan eskalasi pembayaran, kondisi lain selain distribusi pembayaran harus dipertimbangkan secara serius.

Mengenai komitmen, penelitian telah menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara komitmen perusahaan dan hasil yang diharapkan, seperti kinerja tinggi, perputaran rendah, dan ketidakhadiran. Selain itu, ada bukti yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dengan suasana kerja yang hangat dan mendukung berkorelasi dengan

perusahaan yang bersemangat untuk membantu perusahaan lain dan mencapai hasil yang lebih baik. Membangun hubungan antara komitmen perusahaan dan beberapa bentuk tradisional Hofstede, sementara Geiger menemukan dampak nilai-nilai tradisional terhadap peningkatan komitmen. Komitmen dan kemampuan berkorelasi positif, menurut penelitian mereka. Kinerja bisnis dapat dipengaruhi oleh industri atau tanggung jawab perusahaan.

Kebiasaan X dapat meningkatkan partisipasi bisnis dan menghasilkan kesuksesan. Faktor-faktor ini dapat dikaitkan karena budaya dan tanggung jawab perusahaan sangat terkait dengan manajer yang memimpin perusahaan. Meskipun demikian, Rashid juga menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Steers menemukan bahwa ada korelasi negatif antara komitmen dan kemampuan.

Karyawan yang berkomitmen ingin berkomitmen pada tujuan, menggunakan keahliannya semaksimal mungkin untuk memenuhi tanggung jawabnya, berperilaku dalam pekerjaannya, memastikan bahwa dia telah memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan, dan bersedia mengambil langkah koreksi atau evaluasi jika diperlukan. Meningkatkan keterlibatan karyawan juga meningkatkan efisiensi, produktivitas, keuntungan, turnover, kecurangan, kepuasan pelanggan, kecelakaan kerja, dan keluhan karyawan. Untuk mencapai tujuan industri, karyawan lebih penting daripada peralatan, infrastruktur, dan peralatan canggih. Keterampilan manusia karyawan sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan atau industri selalu berupaya meningkatkan keterampilan karyawannya untuk mencapai tujuan industri. Industri harus memiliki kemampuan untuk meminta dan mempertahankan bakat di tempat kerjanya.

Menciptakan budaya kerja yang menyenangkan dan mendorong adalah beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan pekerja industri. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan industri, dianggap ada kesesuaian arah dan pemahaman karyawan tentang apa yang dilakukan perusahaan dan apa yang biasa dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, sebagai komponen utamayang menentukan kesuksesan atau kegagalan industri, kualitas manajer sangat penting.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan dan informasi kepada masyarakat, terutama para pelaku bisnis, tentang bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan berfungsi sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang tentang budaya organisasi.

Tabel : Penelitian sebelumnya yang relevan (State Of Art)

No	Penulis	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Ainanur, 2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan	Pada artikel tersebut membahas tentang variable penerapan budaya organisasi di Perusahaan	Artikel ini hanya focus pada variable budaya organisasi saja

		signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dipengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.		
2	Analisis budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan bank swasta nasional di kota Bandung (Opan,2020).	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis budaya organisasi di bank swasta di kota Bandung	Memiliki kesamaan dengan artikel tersebut adalah membahas terkait variable budaya organisasi di dalam sebuah Perusahaan	Perbedaan dengan artikel tersebut adalah artikel ini jugahnya membahas terkait variable budaya organisasi sajanya namun tidak membahas tentang variable komitmen organisasi
3	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Muhammad, 2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	Sama dengan artikel sebelumnya, Memiliki kesamaan dengan artikel tersebut adalah membahas terkait variable budaya organisasi di dalam sebuah Perusahaan	Perbedaan dengan artikel tersebut adalah artikel ini jugahnya membahas terkait variable budaya organisasi saja namun tidak membahas tentang variable komitmen organisasi

2. METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah sejumlah perusahaan yang terletak di wilayah perkotaan Tangerang Selatan, dan pekerja yang diteliti juga adalah warga perkotaan Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan menjelaskan hubungan sebab akibat dengan pemetaan gambar populasi.

Pengukuran Bentuk dan Struktur Bentuk adalah dua komponen utama model SEM lengkap. Kedua bentuk tersebut berusaha untuk menetapkan bentuk atau aspek menggunakan indikator empiris. Bentuk hubungan yang mengidentifikasi atau menjelaskan hubungan sebabakibat antar aspek disebut bentuk struktural.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Meskipun demikian, banyak orang yang salah memahami apa itu perencanaan budaya organisasi dan bagaimana budaya organisasi harus dipantau dan diukur. Tidak ada penelitian empiris yang signifikan yang telah dilakukan karena tidak ada kesalahpahaman tentang perumusan, deskripsi, atau kemungkinan hubungan filosofi budaya organisasi dengan hasil kinerja.

Ada beberapa peneliti yang sangat terbuka untuk melaporkan hubungan potensial antara budaya organisasi dan kinerja. Perencanaan adalah cara untuk mengukur apakah tujuan, strategi, dan tanggung jawab perusahaan sesuai dengan hasil yang dicapai. Jika tidak ada ukuran budaya organisasi yang sah dan dapat dipercaya dari sudut pandang kritis, klaim tentang dampak budaya terhadap kinerja akan tetap bergantung pada pemikiran, pengawasan orang, dan penyelidikan masalah. "Nilai-nilai bersama, nilai-nilai, keyakinan tentang sesuatu dan rutinitas yang terkait dengan bentuk-bentuk formal di perusahaan menciptakan berbagai norma perilaku yang membedakan organisasi dari perusahaan lain. Produk dari semua bidang perusahaan: orang, sadar atau tidak sadar, keberhasilan dan kegagalan hidup setiap hari dalam operasi perusahaan", kata seorang penulis tentang budaya organisasi. Kreitner dan Kinicki mendefinisikan budaya organisasi sebagai "perspektif yang dimiliki kelompok, yang diperoleh secara sugestif yang menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan respons kelompok terhadap lingkungan; secara informal, budaya organisasi adalah "cara kita melakukan sesuatu di sekitar kita" dan "beberapa karakter kuat yang didukung

perusahaan." Menurut Webster's New College Dictionary, budaya didefinisikan sebagai: "pola perilaku manusia yang terintegrasi, termasuk pikiran, ucapan, tindakan, dan objek yang terkait dengan kemampuan seseorang untuk belajar dan meneruskan pengetahuan kepada generasi berikutnya." Kennedy dan Perjanjian juga menggunakan definisi ini.

Di urutan kedua, banyak orang percaya pada nilai atau keadaan tertentu. Nilai-nilai ini dibuat dengan sengaja dan berasal dari keinginan emosional. Asumsi mendasar yang mengarahkan sikap orang berada di urutan ketiga. Asumsi ini memberi tahu orang tentang bagaimana mereka merasakan, berpikir, dan merasa tentang pekerjaan mereka, tujuan keterampilan mereka, hubungan, dan keterampilan bermitra. Semua orang, kelompok, dan proses organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang mencakup impian, nilai, dan tindakan perusahaan.

Dorongan dapat digunakan untuk menjelaskan intensitas (keseriusan), arah (arah), dan intensitas (persistence) orang dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan. Tingkat kesulitan ditentukan oleh seberapa banyak usaha yang dilakukan seseorang. Keseriusan adalah hal yang paling penting ketika berbicara tentang motivasi. Namun, keseriusan yang tinggi tidak selalu menghasilkan kompetensi profesional yang menguntungkan; sebaliknya, investasi diarahkan ke arah yang menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu, kualitas upaya serta keseriusan upaya individu untuk mencapai tujuan harus diperhatikan.

Perusahaan tujuan adalah perusahaan yang didefinisikan dan tidak berubah. Singkatnya, dorongan memiliki tingkat intensitas yang ditentukan oleh lamanya upaya seseorang. Untuk mencapai tujuan mereka, orang harus bertahan lama.

Ada banyak filosofi motivasi yang diciptakan oleh para sarjana. Filosofi yang berbeda memiliki hasil fleksibel yang berbeda. Sementara beberapa filosofi berfokus pada produktivitas, yang lain berusaha mengurangi perputaran. Kekuatan prediksi masing-masing teori juga berbeda. Filosofi yang berfokus pada kebutuhan (Need Theories) termasuk filosofi hirarkis Maslow, filosofi dua faktor Herzberg, filosofi ERG Alderfer, dan filosofi McClelland. Dari keempat filosofi ini, McClelland adalah yang paling kuat, terutama dalam hal hubungan antara produksi dan produktivitas. Tiga filosofi lainnya hanya memiliki satu bab yang berbicara tentang kebahagiaan tindakan.

Kebutuhan, juga dikenal sebagai "keinginan", merujuk pada kekurangan yang dialami manusia selama periode waktu tertentu. Kekurangan ini dapat berupa fisiologis (seperti nafsu makan), intelektual (seperti keinginan untuk harga diri) atau sosiologis. Menurut perubahan filosofi ERG dan Hierarki Keinginan Maslow, sumber keinginan dapat bervariasi dari satu keinginan ke keinginan lainnya. Keinginan ini mungkin menarik perhatian seseorang untuk waktu yang singkat. Teori penetapan tujuan Menurut pendapat yang berbeda, tujuan yang jelas dan menantang dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa filosofi penetapan tujuan memberikan penjelasan yang kuat tentang elastisitas hubungan ini.

Filosofi ini, bagaimanapun, tidak mengarah pada ketiadaan, pergantian, atau kebahagiaan. Faktor-faktor seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, usaha, ketidakhadiran, keterlambatan, dan tingkat kegagalan digunakan untuk menilai filosofi ini. Filosofi ini tidak memberikan wawasan yang mendalam tentang kebahagiaan karyawan atau keputusan untuk berhenti.

Variabel yang disebutkan dalam teori desain kerja adalah perputaran, ketidakhadiran, kebahagiaan, dan produktivitas. Filosofi ini, bagaimanapun, mungkin terbatas pada karyawan yang menghargai penciptaan makna dalam pekerjaan mereka dan yang ingin mempelajari aspek penting dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pekerjaan yang memiliki tingkat keragaman keterampilan yang tinggi, tanggung jawab yang melekat dan bermakna, otonomi, dan umpan balik membantu karyawan mencapai tujuan manusiawi yang lebih besar dan lebih dominan daripada pekerjaan mereka.

Filosofi persamaan Variabel seperti produktivitas, kebahagiaan, ketidakhadiran, dan perputaran juga terkait dengan filosofi pemerataan. Namun, filosofi ini sangat kuat dalam hal turnover dan absensi. Ketika kapasitas produktif pekerja berbeda, filosofi ini gagal. Kapasitas dapat berupa kreativitas, output kuantitatif atau kualitatif, fleksibilitas, harapan, atau kondisi lain yang diinginkan perusahaan untuk dicapai. Stress capacity dapat terjadi pada tingkat individu, kelompok, atau perusahaan, dan dapat berlangsung dalam jangka pendek atau jangka panjang. Kapasitas juga dikenal sebagai pelepasan ikatan.

Memikirkan secara luas adalah nilai penting dari bakat. Oleh karena itu, sangat menyedihkan jika bakat hanya berkonsentrasi pada jumlah produksi. Kapasitas manusia dibagi menjadi kemampuan kelompok lain, yang kemudian dibagi lagi menjadi kapasitas perusahaan. Di perusahaan yang sangat efektif, manajemen membantu menghasilkan keuntungan sinergis—keseluruhan lebih besar daripada jumlah komponennya.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan "perangkat" diagnostik dan evaluasi untuk kemajuan individu,

kelompok, dan organisasi. Karena kapabilitas adalah kesiapan, pencapaian, dan pemeliharaan kapabilitas, banyak sumber daya yang diperlukan oleh organisasi untuk memungkinkan individu atau program untuk memaksimalkan potensi penuh mereka. Oleh karena itu, tujuan kompetensi perusahaan ditentukan oleh keinginan untuk mencapai dan mempertahankannya. Tujuan perusahaan secara keseluruhan, yang dapat dibagi menjadi beberapa tujuan terpisah, juga didasarkan pada evaluasi kinerja.

Semua aspek kehidupan bisnis dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang berdampak pada berbagai hasil, seperti produktivitas, kemampuan, komitmen, kepercayaan, dan sikap yang benar. Ada hubungan antara berbagai bentuk norma dan komitmen perusahaan, dan Geiger menemukan bahwa nilai norma memengaruhi peningkatan komitmen. Mereka menemukan bahwa personalisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan kesuksesan bisnis. Faktor-faktor ini dapat dikaitkan karena manajer yang memimpin perusahaan sangat terkait dengan budaya dan tanggung jawab perusahaan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja lapangan. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi, semakin kurang kemampuan lapangan. Paparan terhadap pengaruh, tekanan tim, dan dukungan publik adalah semua faktor yang membutuhkan karyawan untuk memiliki pandangan subjektif global tentang perusahaan mereka.

Semua persepsi pekerja tentang budaya perusahaan atau karakteristik perusahaan Kinerja dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh umpan balik yang baik atau buruk, yang menghasilkan budaya yang lebih kuat. Selain itu, praktik industri dan tanggung jawab perusahaan dapat berdampak pada kemampuan perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat dijamin oleh kebiasaan yang meningkatkan partisipasi.

Hasil penelitian ini mendukung gagasan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja industri. Jika seseorang memiliki pekerjaan di mana usahanya sangat penting dan signifikan, atau jika seseorang tidak terlalu menghargai kualitas dan masalah yang serius, komitmen mungkin tidak banyak berdampak pada kemampuan mereka. Namun, banyak pekerjaan tidak memerlukan "usaha ekstra" untuk menjadi mahir. Kinerja kewirausahaan dapat dipengaruhi oleh komitmen kewirausahaan. Kesuksesan perusahaan dapat dijamin oleh kebiasaan yang meningkatkan partisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- [2] Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- [3] Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73-87.
- [4] Djaha, Z. A., & SE, M. (2022). Budaya organisasi. *Media Sains Indonesia*.
- [5] Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- [6] Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- [7] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- [8] Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- [9] Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- [10] Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).