



Membentuk Budaya Organisasi Dalam Mengembangkan Perusahaan

Michelle Bulan Paramitta¹, Trania Maharani², Cecep Hermana³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 15 Desember 2023
Revised : 24 Desember 2023
Accepted: 01 Januari 2024

Abstract

This research is a qualitative research. The method used in this research is literature study or library research the purpose of this is the collection of data through literature. Companies must have an organizational culture because it is very important to provide direction for each employee in achieving company goals. With the existence of an organizational culture, it will have an impact on the company, namely organizational culture becomes the basis of ethics to shape the desired behavioral character of members so that it can support company performance, increase consistency in work and organizational members feel they have an identity that is a pride and characteristic of the company. One of the ways to build an organizational culture to develop a company is by promoting organizational culture. Socialization is one of the company's ways of communicating with employees about everything related to activities within the company and the culture that exists in the company so that employees can understand as a whole. The process of disseminating organizational culture can be done by 1) selecting prospective employees, 2) placing employees in certain jobs, 3) exploring the field of work, 4) giving awards and evaluating employees, 5) being loyal to the organization, 6) enriching news and events regarding various topics related to organizational culture, and 7) there is recognition and achievement promotions given to employees when they have carried out their duties properly.

Keywords: *Organizational Culture, Company, Employees, Company Performance*

(*) Corresponding Author: 1910631020235@student.unsika.ac.id

How to Cite: Paramitta, M. B., Maharani, T., & Hermana, C. (2024). Membentuk Budaya Organisasi Dalam Mengembangkan Perusahaan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10467956>.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terbuka dan bebas ini pada dasarnya organisasi adalah bagian yang penting dari kehidupan manusia itu sendiri. hal yang berkaitan dengan masalah politik, ekonomi, budaya dan ilmu pengetahuan dan teknologi hal ini mengacu pada hubungan dunia. Pengembangan IPTEK yang pesat, sumber daya alam juga sumber daya energi lainnya yang semakin menipis, meningkatnya persaingan dalam negeri dan luar negeri, aktivitas perilaku karyawan dan permasalahan lainnya termasuk dalam tantangan dari luar yang tidak dapat dihindari. Di samping itu, ada tantangan dari dalam yang serius, sebagaimana terjadi berkurangnya kepuasan karyawan dan disiplin karyawan. Ketentuan hak karyawan dan tidak kondusifnya budaya pada organisasi yang menjadi persoalan perlu disikapi dengan sebaik mungkin (Mulyaningsih, 2018).

Adanya dampak perubahan budaya masyarakat yang berawal dari masyarakat tradisional ke masyarakat industri hal ini berdampak pada arah pengembangan sumber daya manusia, yang mengacu pada keseluruhan implementasi perubahan budaya organisasi. Kondisi inilah yang harus diperhatikan oleh semua organisasi karena merupakan isu penting terutama bagi organisasi yang sedang melewati persaingan ketat untuk memelihara stabilitas dan kehidupan organisasi yang berkesinambungan. Pokok masalah itu tidak sekadar terletak pada

pengenalan teknologi yang canggih, melainkan terutama tersedianya SDM yang andal dan memiliki kualitas, ditunjang dengan profesionalisme. Hanya organisasi atau lembaga dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetensi profesional yang tinggi yang dapat bertahan dalam persaingan global untuk dapat mengembangkan organisasinya secara efektif. Oleh karena itu, sangat penting untuk membangun budaya organisasi guna lebih mengembangkan perusahaan.

Budaya pada setiap organisasi merepresentasikan performa organisasi atau seperti apa organisasi tersebut dipandang oleh pihak luar (Haryanti, 2014; Herdiansyah, 2016). Organisasi dengan budaya yang positif juga tentu menampilkan citra yang positif, dan kebalikannya jika budaya pada organisasi berkinerja tidak baik akan memperlihatkan citra yang negatif bagi organisasinya (Wibowo dikutip oleh Vivin et al., 2017; Karim, 2022).

Budaya organisasi adalah termasuk dalam faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja pada suatu perusahaan. Puspita dan Sembiring, yang dikutip oleh Prahara (2019) menjelaskan bahwa dalam nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan dapat digambarkan pada budaya organisasi. budaya organisasi yang kuat terletak pada perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang dapat dipahami dengan baik dalam kegiatan sehari-hari karyawan itu sendiri. Djatun, Margono, dan Irawan yang dikutip oleh Prahara (2019) mengemukakan dengan budaya organisasi kuat tentu akan menunjang tujuan organisasi dan juga kebalikannya budaya organisasi lemah/negatif akan memberikan hambatan juga pertentangan pada tujuan organisasi. Pada organisasi dengan budaya kuat, nilai-nilai bersama sangat dimengerti, dimiliki bersama, dan diupayakan oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya kuat atau positif memiliki pengaruh yang besar atas perilaku organisasi dan juga efektivitas dalam kerja. Hakim (2015) berpendapat budaya organisasi kuat memperlihatkan bagaimana anggota organisasi mengenali dan melaksanakan tugas sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi, makin banyaknya anggota organisasi mengetahui nilai-nilai pokok, maka semakin kuat budaya organisasinya. Kebalikannya, makin sedikitnya anggota organisasi yang menyetujui dan menjalankan aturan dan ketentuan yang dibuat oleh organisasi, maka budaya organisasi akan makin melemah. Budaya organisasi lemah memperlihatkan bahwa karyawan kurang berkomitmen pada suatu organisasi. sejalan dengan hal ini, Denison yang dikutip oleh Prahara (2019), mengemukakan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi kuat maka dibuktikan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan kebalikannya, organisasi atau perusahaan dengan budaya organisasi yang lemah dibuktikan memiliki keterlibatan kerja yang rendah.

Adapun tujuan penelitian ini memaparkan peran budaya organisasi dalam mengembangkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan pada penelitian ini berupa studi kepustakaan atau *library research* maksud dari hal tersebut adalah pengumpulan data melalui literatur. Pengambilan sumber data utama berasal dari teori-teori yang terdapat dalam buku, jurnal, maupun karya ilmiah lain sesuai dengan yang dibutuhkan (Hartati, dkk., 2023; Karim, dkk., 2023). Dalam penulisan menggunakan metode

deskriptif kualitatif, yaitu bentuk dari teori yang dijadikan suatu penjelasan yang lebih mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Budaya Organisasi Bagi Perusahaan

Budaya sangat menentukan keberlanjutan sebuah organisasi, hal ini akan berpengaruh terhadap kemampuan bersaing di tengah pesaing yang memiliki kemampuan lainnya. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai proses pemersatu dalam persepsi, kekuatan atau sudut pandang dari para anggota organisasi terhadap masalah yang timbul, guna menjabai tujua-tujuannya. Menurut (Handijaya, 2020) Adanya dampak budaya organisasi bagi perusahaan, diantaranya :

1. Salah satu diciptakannya budaya organisasi sebagai penanaman nilai-nilai utama, hal ini sebagai landasan etika untuk membentuk karakter perilaku yang diinginkan para anggota sehingga dapat bekerjasama dan mendukung kinerja perusahaan, guna mencapai perusahaan yang akuntabel dan produktif. Kemudian, hal lain diciptakannya budaya organisasi dimaksudkan untuk penyalarsan psikologis dan peningkatan kapasitas guna memberikan pembelajaran, pengetahuan dan merubah para anggota agar dapat berkerja secara efektif dan efesien.
2. Peran budaya adalah meningkatkan konsistensi dalam bekerja, memfasilitasi koordinasi, penyelesaian konflik, dan pengendalian internal yang melaksanakan tugas sistematis dan terstruktur. budaya organisasi juga berupaya sebagai wadah kesepakatan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan anggota serta mendahulukan prinsip dan tujuan bersama.
3. Budaya organisasi berbeda prinsip antara perusahaan yang satu ke perusahaan lain karena setiap perusahaan memiliki misi yang berbeda, oleh karena itu perlu memiliki pondasi budaya yang kuat di dalam sebuah sistem dan programnya
4. Budaya organisasi juga dibangun melalui komitmen anggotanya untuk menjaga stabilitas perusahaan. Anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang menjadi kebanggaan dan ciri khas perusahaan hal ini dilihat dari budaya perusahaan yang kuat.

Membangun Budaya Organisasi Untuk Mengembangkan Perusahaan

Karyawan baru yang baru saja bergabung dengan perusahaan dengan alasan belum mengetahui budaya organisasi secara keseluruhan, hal ini mengaju pada peroses sosialisasi budaya organisasi. (Luthan yang dikutip Sutrisno, 2018) menjelaskan tahapan-tahapan proses sosialisasi budaya :

1. Penyeleksian terhadap calon karyawan. Hal tersebut terगतung pada calon karyawan tersebut apakah ia akan menerima atau merusak budaya tersebut, sejak awal penyeleksian. hal tersebut diharapkan budaya perusahaan akan tetap dipertahankan.
2. Karyawan ditempatkan pada suatu pekerjaan tertentu, perusahaan diharapkan dapat membentuk rasa kesatuan di antara setiap karyawan, hal ini di dilihat dari pekerjaan yang mudah atau yang sulit, hal ini bertujuan agar para karyawan dapat menghargai pemimpin perusahaan dan menghargai nilai dan norma yang berlaku di dalam perusahaan.

3. Mendalami bidang pekerjaan, hal ini dimaksudkan agar karyawan memahami setiap tugas dan tanggung jawabannya. Pada tahap inilah karyawan semaksimal menyatu dengan budaya organisasinya.
4. Pemberian penghargaan dan penilaian karyawan, hal ini berfokus pada kegiatan karyawan yang sesuai dengan norma guna mencapai tujuan yang intensif dimasa yang akan datang. Ketika penilaian telah ditetapi, kesesuaian terhadap bentuk penghargaan yang akan di berikan untuk karyawanpun harus sesuai.
5. Setiap terhdap nilai-nilai termasuk kesetiaan pada organisasi. Pengorbanan pada setiap karyawan memiliki nilai baik individu maupun perusahaan. Sebagai contoh karyawan merelakan dirinya untuk mengurangi jam kerja demi tersedianya pekerjaan bagi rekan kerja yang lain. Hal tersebut, menunjukkan sikap berkorban untuk kelangsungan hidup perusahaan.
6. Memperkaya berita dan cerita mengenai berbagai topik yang berkaitan dengan budaya organisasi itu sendiri, sebagai contoh PHK oleh seorang karyawan yang menyalahgunakan jabatan atau wewenangnya untuk kepentingan pribadi. Contoh ini dimaksudkan untuk pengetahuan betapa pentingnya moral bagi setiap karyawan dan nilai moral itu sendiri.
7. Adanya pengakuan dan promosi prestasi yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan tugas dengan baik hal ini akan menjadi panutan bagi karyawan baru dan karyawan lama lainnya.

Pengakuan dan promosi prestasi diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas, tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat menjadi panutan bagi karyawan lainnya, khususnya yang masih baru di Perseroan dapat memberikan kredit. Dalam hal ini, organisasi harus memiliki kriteria dengan diterapkannya secara konsisten dan diikuti secara transparan oleh karyawan lainnya. Beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur seperti: *managerial skill, human relation skill/ team, technical ability, personality, potentiality*.

Peran Pemimpin Perusahaan Dalam Menyosialisasikan Budaya Organisasi

Menentukan suatu kebijakan maupun kegiatan yang harus dilakukan oleh karyawan merupakan peranan dari pimpinan perusahaan. Adanya pemimpin dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Budaya organisasi perlu untuk disosialisasikan terutama kepada karyawan baru. Dalam menyosialisasikan budaya organisasi, pemimpin harus memberikan motivasi dan dukungan agar karyawan mampu memahami sebuah budaya organisasi dengan lebih baik. Budaya organisasi yang ada juga penting untuk dijaga terutama oleh pemimpin organisasi. Menurut Susanto yang dikutip oleh Sutrisno (2018), terdapat langkah-langkah penting yang harus dilakukan oleh pemimpin untuk menjaga budaya perusahaan, yaitu :

1. Pemimpin perusahaan harus selalu mendukung para manajer maupun karyawan dalam menerapkan budaya perusahaan ketika melakukan segala aktivitas, terutama aktivitas yang bersifat ritual atau formalitas seperti pelatihan, pertemuan, dan lain-lain.

2. Pemimpin perusahaan harus dapat menjadi suri tauladan, terutama dalam lingkup organisasi yang bersifat paternalistik dimana seorang pemimpin berperan sebagai contoh figur yang dapat ditiru oleh bawahannya.
3. Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan sub budaya yang terdapat dalam perusahaan (sub budaya yang tidak berbentahan dengan budaya perusahaan) dan harus dapat memprioritaskan budaya utama yang ada di perusahaan.
4. Ketika terdapat suatu kelompok yang memiliki sub budaya tertentu, peran pemimpin adalah memberikan arahan agar mereka dapat menghargai dan bersikap toleransi terhadap kelompok yang memiliki sub budaya yang berbeda.
5. Pemimpin harus menitikberatkan mengenai perusahaan yang dimiliki saat ini akan menjadi semakin kuat, disebabkan karena didukung oleh sub budaya yang ada dalam perusahaan.

SIMPULAN

Perusahaan harus memiliki budaya organisasi karena sangat penting untuk memberi arahan bagi setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi, maka akan berdampak bagi perusahaan yaitu budaya organisasi menjadi landasan etika untuk membentuk karakter perilaku yang diinginkan para anggota sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan, meningkatkan konsistensi dalam bekerja dan anggota organisasi merasa memiliki identitas yang menjadi suatu kebanggaan dan ciri khas perusahaan.

Salah satu cara dalam membangun budaya organisasi untuk mengembangkan perusahaan adalah dengan menyosialisasikan budaya organisasi. Sosialisasi adalah salah satu cara perusahaan dalam berkomunikasi dengan karyawan mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan dalam perusahaan maupun budaya yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat memahami secara keseluruhan. Proses menyosialisasikan budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara 1) penyeleksian terhadap calon karyawan, 2) karyawan ditempatkan pada pekerjaan tertentu, 3) mendalami bidang pekerjaan, 4) pemberian penghargaan dan penilaian karyawan, 5) setia pada organisasi, 6) memperkaya berita dan acara mengenai berbagai topik yang berkaitan dengan budaya organisasi, dan 7) adanya pengakuan serta promosi prestasi yang diberikan kepada karyawan apabila telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Pemimpin perusahaan juga memiliki peran penting dalam menyosialisasikan budaya organisasi yaitu dengan memberi motivasi dan dukungan kepada karyawan agar dapat memahami budaya organisasi dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Gea, A. A. (2020). Pentingnya Penghayatan Budaya Perusahaan dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Character Building Journal*, 2(2).
- Hartati, D., Kurniasih, K., & Karim, A. A. (2023). Kajian Ekologi Sastra dalam Kumpulan Cerpen Tentang Desir Karya Gladhys

- Elliona. *JURNALISTRENDI: JURNAL LINGUISTIK, SASTRA, DAN PENDIDIKAN*, 8(1), 20-30.
- Haryati, E. (2014). *Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai Politeknik LP3i Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Herdiansah, A. G. (2016). Peran organisasi masyarakat (Ormas) dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) dalam menopang pembangunan di Indonesia. *Sosioglobal: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Sosiologi*, 1(1), 49-67.
- Karim, A. A. (2022). Identitas Lokal dan Nilai Budaya Bali dalam Kumpulan Naskah Drama Anak Bulan Kuning Karya Anom Ranuara. *Sastra dan Anak di Era Masyarakat 5.0 Menguatkan Karakter Nasional Berwawasan Global*, 1, 15.
- Karim, A. A., Mujtaba, S., & Hartati, D. (2023). Mbah Bongkok pahlawan mitologis masyarakat Tegalwaru: Analisis skema aktan dan fungsional cerita rakyat Karawang. *KEMBARA: Jurnal Keilmuan Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 9(1), 40-55.
- Mulyaningsih 2018, *Budaya Organisasi*, Bandung: CV Kimfa Mandiri.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232-244.
- Pratiwi, W. D., Nurfadilah, K. D., & Karim, A. A. (2022). Pelatihan Kemampuan Berbicara Di Depan Umum Bagi Pelaku UMKM Di Desa Muarabaru Kecamatan Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(10), 3856-3865.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.
- Sitrait, H.R. (2022). Membangun Budaya Organisasi Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan. *EDU MANAGE (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(2), 20-27.
- Sutrisno, H.E. (2021). *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prenada Media.
- Syahril, Ningrum. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Depok : PT Rajagrafindo.
- Tawl, Barnhad. (2017). *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV Patra Media Grafindo.