

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUNA MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG PRODUKTIF

Syifa Putri Komala
syifaputrikomala31@gmail.com
Universitan Pelita Bangsa

ABSTRAK

Persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk dapat mengoptimalkan pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Hal tersebut dapat dicapai dengan menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, moral, ketentuan, asumsi atau pemikiran yang berkembang dalam organisasi. Dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian memiliki fokus dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur untuk mengumpulkan data sekunder, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT Surabaya Autocomp Indonesia dengan budaya kaizen, PT Bintang Farma Perkasa dengan Family Culture dan Learning Culture, serta PT Indonesia Thai Summit Auto dengan Collaborative Culture dan Innovation Culture. Dengan demikian, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Produktif.

ABSTRACT

Business competition requires companies to be able to optimize the management of a work environment that supports productivity. This can be achieved by implementing organizational culture. Organizational culture is a value, moral, provision, assumption or thought that develops in an organization. Where organizational culture can influence employee performance in order to create a productive work environment. The study focuses on analyzing the influence of organizational culture on employee performance in order to create a productive work environment. Using a qualitative descriptive approach with a literature study method to collect secondary data, the results obtained are that organizational culture has a significant influence on employee performance applied to PT Surabaya Autocomp Indonesia with a kaizen culture, PT Bintang Farma Perkasa with Family Culture and Learning Culture, and PT Indonesia Thai Summit Auto with Collaborative Culture and Innovation Culture. Thus, organizational culture, employee performance, and work environment have a mutually influencing relationship. Organizational culture can influence employee performance so that a productive work environment is created.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Productive Work Environment.

PENDAHULUAN

Era globalisasi membawa berbagai pengaruh dalam dunia bisnis, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yakni budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan norma, ketentuan-ketentuan, asumsi-asumsi atau pemikiran yang dirancang dan ditetapkan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sehingga membentuk pola pikir dan perilaku juga sebagai pedoman untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam lingkungan eksternal maupun internal (Sumartik et al., 2022).

Seluruh anggota yang terlibat dalam organisasi perlu memahami hubungan budaya organisasi dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dengan budaya yang positif dapat berdampak positif pada motivasi karyawan, produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja secara keseluruhan (Firi Rizaldi et al., 2023). Dengan begitu, perusahaan dapat meningkatkan daya saing di era globalisasi ini. Perusahaan sangat menghargai tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi karena dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan membantu organisasi tetap kompetitif di pasar (Agustin Pratiwi et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Amirudin & Dewi Masruroh, 2020). Perusahaan yang juga sebagai organisasi tentu saja memiliki tujuan untuk meraih profit. Manajemen yang dilakukan dengan efektif dan efisien mampu memberdayakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tersebut.

Dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dimana budaya organisasi memegang peran penting dalam produktivitas karyawan. Hal tersebut disajikan berdasarkan studi literatur dengan menganalisis sumber data sekunder. Adapun beberapa perusahaan yang diambil dari beberapa jurnal sebagai bahan menganalisis yaitu PT Surabaya Autocomp Indonesia, PT Bintang Farma Perkasa, dan PT Indonesia Thai Summit Auto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur untuk mengumpulkan data yang relevan sebagai bahan dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Data yang dikumpulkan berdasarkan sumber data sekunder melalui buku, jurnal ilmiah, dan sumber lainnya yang membahas terkait pengaruh budaya organisasi, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menjabarkan analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dalam bentuk penerapan budaya organisasi di beberapa perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif menunjukkan bahwa budaya organisasi memegang peran penting dalam keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan. Berikut beberapa perusahaan hasil dari studi literatur yang menerapkan budaya organisasi dan dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang produktif.

Tabel 1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan

Nama Perusahaan	Budaya Organisasi	Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Sumber Jurnal Penelitian
PT Surabaya Autocomp Indonesia	Kaizen (Perbaikan berkelanjutan)	Memudahkan proses kerja	Implementasi Konsep Kaizen dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
		Meningkatnya output	
		Proses kerja tepat waktu	
		Efektivitas biaya	

		Meningkatkan komitmen dan tanggung jawab	disusun oleh: Amirullah, Putri Dewi Masruroh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
Nama Perusahaan	Budaya Organisasi	Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Sumber Jurnal Penelitian
PT Bintang Farma Perkasa	<i>Family Culture</i> (Kekeluargaan)	<i>Family Gathering</i> dapat merangkul karyawan dengan rasa nyaman sehingga mendorong karyawan untuk mengoptimalkan kinerja dan komunikasi	Analisis Implementasi Budaya Kerja Organisasi Pada PT Bintang Farma Perkasa disusun oleh: Maya Apriana, Taufik Fadilah
	<i>Learning Culture</i> (Pembelajaran / Pelatihan)	Meningkatkan kemampuan karyawan	Prodi Ekonomi Islam, Universitas Djuanda
PT Indonesia Thai Summit Auto	<i>Collaborative Culture</i> (Kolaborasi)	Meningkatkan pengetahuan dan komunikasi	Analisis Budaya Kerja Karyawan PT. Indonesia Thai Summit Auto disusun oleh: Bayu Firi Rizaldhi, Uus Md Fadli Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
		Mengembangkan program kerja	
		Mengutamakan kualitas dalam bekerja	
	<i>Innovation Culture</i> (Inovasi)	Menciptakan solusi inovatif	
		Menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada inovasi	

Pembahasan

Budaya organisasi adalah suatu simbol berupa aturan-aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi dan disepakati oleh semua anggota dalam organisasi tersebut serta harus diikuti oleh anggotanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Himma, 2020). Budaya organisasi yang positif, dengan nilai-nilai yang selaras dengan karyawan, norma yang kooperatif, struktur yang jelas, dan iklim kerja yang suportif, dapat menjadi perangsang bagi motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan (Cahyati & Adelia, 2024).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hal tersebut sejalan dengan hasil analisis jurnal-jurnal yang mengangkat studi kasus pada beberapa perusahaan, yakni pada PT Surabaya Autocomp Indonesia, PT Bintang Farma Perkasa, dan PT Indonesia Thai Summit Auto.

PT Surabaya Autocomp Indonesia menerapkan budaya organisasi berupa kaizen. Kaizen merupakan penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan setiap orang, baik itu karyawan maupun pimpinan. Filsafat kaizen ini berasumsi pada penyempurnaan pekerjaan setiap saat, dengan terus melakukan penyempurnaan setiap individu di dalam perusahaan juga berpartisipasi dalam perbaikan dan perkembangan perusahaan di masa yang akan datang (Amirudin & Dewi Masruroh, 2020). Budaya kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan lebih produktif dalam menjalankan proses kerja dan karyawan dapat mengefektifkan biaya dengan mengoptimalkan penggunaan bahan baku.

Pada PT Bintang Farma Perkasa menerapkan budaya organisasi Family Culture dengan mengadakan family gathering yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adanya family gathering, menjalankan komunikasi secara formal dan informal, bersikap lebih merangkul sehingga para karyawan merasa nyaman berada di perusahaan (Apriyana & Fadilah, 2022). Selain itu, PT Bintang Farma Perkasa juga menerapkan budaya organisasi Learning Culture yakni melakukan pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan adanya rasa nyaman serta pelatihan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Lalu pada PT Indonesia Thai Summit Auto menerapkan budaya organisasi Collaborative Culture dimana dilakukan kolaborasi tim dalam proses kerja sehingga meningkatkan produktivitas dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. PT Indonesia Thai Summit Auto juga menerapkan budaya organisasi Innovation Culture yakni pengambilan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan mencari solusi terhadap permasalahan yang menghambat produktivitas. Budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran terus-menerus menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan bekerja secara efektif dan berkontribusi secara maksimal. Keterlibatan karyawan dalam kolaborasi tim dan pertukaran ide meningkatkan komunikasi dan koordinasi antardepartemen, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Firi Rizaldhi et al., 2023).

Penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Dengan menerapkan budaya organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang produktif. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa budaya organisasi membawa pengaruh yang signifikan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda. Akan tetapi tujuan diadakan dan diterapkannya budaya organisasi perusahaan itu sama, yakni sebagai peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif. PT Surabaya Autocomp Indonesia menerapkan kaizen untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas karyawan. Pada PT Bintang Farma Perkasa menerapkan Family Culture dan Learning Culture sebagai pembentukan rasa nyaman dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat menjalankan proses kerja dengan produktif. Dan yang terakhir pada PT Indonesia Thai Summit Auto menerapkan Collaborative Culture dan Innovation Culture sebagai pembentukan tim atau lingkungan kerja yang dapat berkolaborasi dalam pengambilan ide serta mencari solusi yang menjadi penghambat produktivitas.

Dengan demikian, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Pratiwi, Filsa Soraya, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(3), 43–55.
<https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- Amirudin, & Dewi Masrurroh, P. (2020). Implementasi Konsep Kaizen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Akademika, 18(1), 66–76.

- Apriyana, M., & Fadilah, T. (2022). Analisis Implementasi Budaya Kerja Organisasi Pada Pt Bintang Farma Perkasa. Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 10(2), 91–95. <https://doi.org/10.33366/ref.v10i2.3841>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. Indonesian Journal of Public Administration Review, 1(3), 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Firi Rizaldhi, B., Md Fadli, U., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Karawang, U. (2023). Analisis Budaya Kerja Karyawan PT. Indonesia Thai Summit Auto. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(5), 2986–6340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8050247>
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 14(2), 130. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99>
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In Buku Ajar Budaya Organisasi. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>.