

Analisa Implementasi Budaya Organisasi Guna Menciptakan Perkembangan Perusahaan

Analysis Of Organizational Culture Implementation To Create Company Development

Taufik Kurniawan¹, Nindya Kartika Kusmayati², Yuli Kurniwati³, Iwang Suwangsih⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, STIE MAHARDHIKA Surabaya

taufik.kurniawan@stiemahardhika.ac.id¹, nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id²,
yuli.kurniwati@stiemahardhika.ac.id³, iwang.suwangsih@stiemahardhika.ac.id⁴

.ABSTRAK

Maksud dari penelitian ini yaitu guna mengkaji implementasi budaya organisasi dalam rangka menciptakan perkembangan perusahaan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode telaah literatur di perusahaan. Data dikumpulkan melalui pencarian di media digital seperti jurnal yang sudah terbit di Google Scholar. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan visi serta misi perusahaan berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Implementasi nilai-nilai budaya yang konsisten, partisipasi aktif karyawan serta kepemimpinan yang mendukung merupakan faktor-faktor kunci dalam memperkuat budaya perusahaan. Adanya penelitian ini memberikan wawasan tentang perlunya dan penting peran budaya organisasi dalam menciptakan lingkup kerja yang kondusif serta mendukung perkembangan perusahaan terus menerus. Rekomendasi untuk perusahaan termasuk memperkuat komunikasi internal, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan meningkatkan program pengembangan budaya organisasi.

Kata Kunci : Implementasi Budaya Organisasi, Perkembangan Perusahaan

ABSTRAK

The purpose of this research is to examine the implementation of organizational culture in order to create company development. This research applies a qualitative approach through a literature review method in companies. Data was collected through searches on digital media such as journals that have been published on Google Scholar. The findings from this research indicate that a strong organizational culture that is aligned with the company's vision and mission contributes significantly to the company's development. Consistent implementation of cultural values, active employee participation and supportive leadership are key factors in strengthening company culture. This research provides insight into the need and importance of the role of organizational culture in creating a conducive work environment and supporting the company's continuous development. Recommendations for companies include strengthening internal communications, involving employees in decision-making processes and improving organizational culture development programs.

Keywords: Implementation of Organizational Culture, Company Development

PENDAHULUAN

Di tengah globalisasi serta kompetisi usaha yang kian intens, perusahaan harus terus menerus untuk berinovasi, berkembang dan beradaptasi agar dapat bertahan dan bersaing secara efektif. Satu diantara elemen utama yang berdampak pada kemampuan perusahaan untuk berkembang adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang meliputi *value-value*, aturan serta ketetapan yang diterima oleh semua anggota, memainkan pengaruh signifikan terhadap tindakan, motivasi serta performa kerja karyawan. Budaya yang kuat dan selaras

dengan tujuan perusahaan dapat mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan.

Peningkatan serta transformasi dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang tak terelakkan selama perusahaan berdiri. Perusahaan harus mampu beradaptasi dan memperkirakan berbagai aspek yang mempengaruhi pengembangan serta perubahan tersebut. Aspek-aspek yang berdampak terhadap peningkatan serta transformasi organisasi dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Untuk aspek-aspek internal, organisasi dapat melakukan penyesuaian melalui perubahan yang bersifat responsif atau dengan penyesuaian yang dipersiapkan secara antisipatif (Hardiyansyah & Ade Firmansyah, 2019).

Budaya organisasi tidak terbentuk secara instan, namun merupakan hasil dari proses panjang yang melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan industri dan budaya nasional. Implementasi budaya organisasi yang efektif memerlukan strategi yang terencana dan pelaksanaan yang konsisten. Hal ini mencakup upaya untuk mengomunikasikan nilai-nilai inti perusahaan kepada seluruh karyawan, mengintegrasikan budaya dalam praktik manajemen serta memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami dan mempraktikkan budaya tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya budaya organisasi, banyak perusahaan mulai memprioritaskan pengembangan budaya sebagai bagian dari strategi bisnis. Namun, tidak semua perusahaan berhasil dalam upaya ini. Tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana memastikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan benar-benar mendukung tujuan strategis perusahaan dan tidak hanya menjadi jargon atau formalitas. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menyesuaikan budaya organisasi dengan perubahan lingkungan bisnis, tanpa kehilangan identitas dan nilai-nilai yang telah dibangun. Penelitian ini berfokus pada analisa implementasi budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan perusahaan. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi yang efektif dapat menjadi katalisator bagi pertumbuhan perusahaan dan elemen-elemen yang berdampak pada kesuksesan implementasi budaya perusahaan. Selain itu, studi ini juga akan mengidentifikasi tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi perusahaan dalam proses ini dan menawarkan rekomendasi untuk mengatasinya.

Dengan meneliti hubungan antara budaya organisasi dan perkembangan perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin perusahaan dalam merancang dan menerapkan strategi budaya yang dapat mendukung tujuan jangka panjang mereka. Di tengah dinamika usaha yang dinamis, memiliki budaya perusahaan yang kuat serta adaptif dapat menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan. Dan pada akhirnya, mendorong keberlanjutan perusahaan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kualitatif sebagai pendekatan yang menghasilkan data dalam bentuk tulisan berdasarkan pengamatan terhadap perilaku. Fokus penelitian adalah korelasi antarbudaya organisasi dan pengembangan organisasi. Penulis menggunakan studi literatur sebagai teknik pengolahan data. Prosesnya dimulai dengan pencarian dan pengumpulan data terkait topik, kemudian menganalisis informasi melalui beragam sumber meliputi buku, jurnal serta sumber media yang lain.

Penulisan artikel memerlukan pemilihan pokok bahasan yang menarik dan relevan dengan tren saat ini. Studi literatur menjadi referensi utama untuk mengembangkan artikel. Penulis mencari sitasi dari berbagai sumber digital, termasuk jurnal yang telah diterbitkan di

situs seperti Garuda serta pada Google Scholar. Istilah pencarian yang dipakai yakni “Implementasi Budaya Organisasi” serta “Perkembangan Organisasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini membahas temuan dari penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan mempengaruhi perspektif, perilaku serta tindakan karyawan perusahaan. Ketertarikan yang terus berkembang dalam budaya organisasi selama beberapa dekade terakhir menguatkan pengetahuan yang telah ada tentang pengembangan organisasi yakni prinsip-prinsip utama serta anggapan umumnya mendasari prosedur serta susunan perusahaan. Guna mempelajari atau memodifikasi suatu perusahaan, mengevaluasi atau pelaku transformasi perlu terlebih dahulu menilai keterkaitan dalam rentang *value-value* dasar, susunan perusahaan serta nilai pribadi. Pendekatan terstruktur yang melibatkan perhatian terus-menerus pada arah tujuan, prinsip serta persepsi, menggambarkan penerapan sudut pandang budaya perusahaan yang semakin maju.

Hal tersebut tentunya memengaruhi jalannya perusahaan. Apabila pedoman-pedoman tradisi bisa mengarahkan perilaku, perspektif serta tindakan menuju tujuan yang baik, maka akan berdampak baik bagi capaian yang diperoleh perusahaan. Sebaliknya, apabila budaya perusahaan enggan menghasilkan elemen-elemen yang konstruktif, bisa memengaruhi efisiensi operasional organisasi. Terlebih lagi, budaya organisasi sering kali tercermin dalam perilaku yang mempengaruhi kinerja individu, termasuk keinginan, kapabilitas serta kesiapan kerja di dalam instansi. Budaya organisasi yang positif dapat membentuk perilaku baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja dan memfasilitasi interaksi karyawan dalam perusahaan. Makadari itu, budaya organisasi mempunyai fungsi krusial dalam membentuk persepsi dan membentuk perilaku serta tindakan karyawan di dalam perusahaan (Purwanti, 2019).

Dengan demikian, budaya organisasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi, asalkan budaya tersebut bersifat baik. Budaya organisasi yang sehat perlu dimengerti serta diimplementasikan oleh karyawan dalam tindakan, perilaku serta perspektif tiap karyawan supaya dapat dijadikan pedoman dalam pekerjaan sehari-hari. Budaya organisasi yang mendukung akan meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan, semangat kerja serta apirasi pegawai, dan juga mendorong perkembangan perusahaan tujuan yang lebih positif lagi. Kekompakan serta pemahaman di antara pegawai akan menentukan pandangan subjektif tentang organisasi, yang didasarkan terhadap aspek-aspek meliputi penerimaan risiko, tuntutan kelompok dan fasilitas SDM serta pandangan menyeluruh yang pada akhirnya membentuk budaya atau kepribadian perusahaan.

Berdasarkan klasifikasi yang didasarkan pada ciri-ciri umum budaya perusahaan, susunan kerja bukan bertujuan guna menekankan keunikan masing-masing perusahaan. Sebaliknya, pengelompokan budaya dalam kategori besar berdasarkan ciri-ciri pokok yang terdapat pada seluruh struktur sosial (Risqi, 2021).

Satu diantara hal yang sangat memikat tentang kerangka nilai budaya yang saling berkompetisi bagi pelaku serta peneliti yaitu kemampuannya untuk diterapkan di berbagai level evaluasi. Meskipun implementasi pada beragam level adalah komponen penting dalam skema perkembangan perusahaan yang efisien. Bentuk *value* yang kompetitif terkonfirmasi sangat

berguna dalam menguraikan konsep kinerja kepemimpinan dan mengidentifikasi fungsi serta keahlian atasan yang terkait.

Kerangka konsep serupa di berbagai level ini memberikan metode yang mudah guna mengkaji transformasi pada level personal serta perusahaan dengan serentak. Konsep ini juga efektif guna menghadirkan istilah serta cara berpikir baru ke dalam perusahaan, membantu dalam mengidentifikasi permasalahan serta fokus yang berbeda. Kemampuan dalam menyusun profil perusahaan atau elemen meliputi divisi ataupun departemen dapat dengan segera dipelajari oleh manajer dan diterapkan sebagai landasan guna membahas pengembangan perusahaan.

Oleh karena itu, hubungan antara eksistensi budaya organisasi dan dampaknya terhadap perkembangan perusahaan tidak dapat diabaikan, meskipun data yang valid mungkin belum tersedia. Budaya organisasi terdapat pada perusahaan sebagai struktur pemahan kolektif yang dipegang oleh tiap pegawai yang membedakannya dari perusahaan lain. Struktur pemahan kolektif apabila diperhatikan dengan cermat, mencakup ciri khas yang dihormati serta dijadikan pedoman oleh pegawai. Dengan demikian, budaya perusahaan yang diatur dengan baik sebagai fasilitas pengelolaan dapat mempengaruhi serta mendorong pegawai agar bertindak lebih baik, penuh dedikasi serta berkinerja tinggi.

KESIMPULAN

Pada bagian ini membahas temuan dari penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan mempengaruhi perspektif, perilaku serta tindakan karyawan perusahaan. Ketertarikan yang terus berkembang dalam budaya organisasi selama beberapa dekade terakhir menguatkan pengetahuan yang telah ada tentang pengembangan organisasi yakni prinsip-prinsip utama serta anggapan umumnya mendasari prosedur serta susunan perusahaan. Guna mempelajari atau memodifikasi suatu perusahaan, pengevaluasi atau pelaku transformasi perlu terlebih dahulu menilai keterkaitan dalam rentang *value-value* dasar, susunan perusahaan serta nilai pribadi. Pendekatan terstruktur yang melibatkan perhatian terus-menerus pada arah tujuan, prinsip serta persepsi, menggambarkan penerapan sudut pandang budaya perusahaan yang semakin maju.

Hal tersebut tentunya memengaruhi jalannya perusahaan. Apabila pedoman-pedoman tradisi bisa mengarahkan perilaku, perspektif serta tindakan menuju tujuan yang baik, maka akan berdampak baik bagi capaian yang diperoleh perusahaan. Sebaliknya, apabila budaya perusahaan enggan menghasilkan elemen-elemen yang konstruktif, bisa memengaruhi efisiensi operasional organisasi. Terlebih lagi, budaya organisasi sering kali tercermin dalam perilaku yang mempengaruhi kinerja individu, termasuk keinginan, kapabilitas serta kesiapan kerja di dalam instansi. Budaya organisasi yang positif dapat membentuk perilaku baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja dan memfasilitasi interaksi karyawan dalam perusahaan. Makadari itu, budaya organisasi mempunyai fungsi krusial dalam membentuk persepsi dan membentuk perilaku serta tindakan karyawan di dalam perusahaan (Purwanti, 2019).

Dengan demikian, budaya organisasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi, asalkan budaya tersebut bersifat baik. Budaya organisasi yang sehat perlu dimengerti serta diimplementasikan oleh karyawan dalam tindakan, perilaku serta

perspektif tiap karyawan supaya dapat dijadikan pedoman dalam pekerjaan sehari-hari. Budaya organisasi yang mendukung akan meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan, semangat kerja serta apirasi pegawai, dan juga mendorong perkembangan perusahaan tujuan yang lebih positif lagi. Kekompakan serta pemahaman di antara pegawai akan menentukan pandangan subjektif tentang organisasi, yang didasarkan terhadap aspek-aspek meliputi penerimaan risiko, tuntutan kelompok dan fasilitas SDM serta pandangan menyeluruh yang pada akhirnya membentuk budaya atau kepribadian perusahaan.

Berdasarkan klasifikasi yang didasarkan pada ciri-ciri umum budaya perusahaan, susunan kerja bukan bertujuan guna menekankan keunikan masing-masing perusahaan. Sebaliknya, pengelompokan budaya dalam kategori besar berdasarkan ciri-ciri pokok yang terdapat pada seluruh struktur sosial (Risqi, 2021).

Satu diantara hal yang sangat memikat tentang kerangka nilai budaya yang saling berkompetisi bagi pelaku serta peneliti yaitu kemampuannya untuk diterapkan di berbagai level evaluasi. Meskipun implementasi pada beragam level adalah komponen penting dalam skema perkembangan perusahaan yang efisien. Bentuk *value* yang kompetitif terkonfirmasi sangat berguna dalam menguraikan konsep kinerja kepemimpinan dan mengidentifikasi fungsi serta keahlian atasan yang terkait.

Kerangka konsep serupa di berbagai level ini memberikan metode yang mudah guna mengkaji transformasi pada level personal serta perusahaan dengan serentak. Konsep ini juga efektif guna menghadirkan istilah serta cara berpikir baru ke dalam perusahaan, membantu dalam mengidentifikasi permasalahan serta fokus yang berbeda. Kemampuan dalam menyusun profil perusahaan atau elemen meliputi divisi ataupun departemen dapat dengan segera dipelajari oleh manajer dan diterapkan sebagai landasan guna membahas pengembangan perusahaan.

Oleh karena itu, hubungan antara eksistensi budaya organisasi dan dampaknya terhadap perkembangan perusahaan tidak dapat diabaikan, meskipun data yang valid mungkin belum tersedia. Budaya organisasi terdapat pada perusahaan sebagai struktur pemahan kolektif yang dipegang oleh tiap pegawai yang membedakannya dari perusahaan lain. Struktur pemahan kolektif apabila diperhatikan dengan cermat, mencakup ciri khas yang dihormati serta dijadikan pedoman oleh pegawai. Dengan demikian, budaya perusahaan yang diatur dengan baik sebagai fasilitas pengelolaan dapat mempengaruhi serta mendorong pegawai agar bertindak lebih baik, penuh dedikasi serta berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhodary, D. A. (2023). Exploring the Relationship between Organizational Culture and Well Being of Educational Institutions in Jordan. *Administrative Sciences*, 13(3), 0–21. <https://doi.org/10.3390/admsci13030092>
- Allifudin, R. M., & Praptiestrini. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PD. BKK Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(2), 151–166.
- Dira, A. A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Business Management and Entrepreneurship Journal*. 2.(2), 147-161.

- Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. A., Cindy, A. H., & Windasari (2024). Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen*. 3.(2). 1-12.
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7237>
- Ramadhani, N. P dan Deka, C. F. (2023). DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN TEAM WORK. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 10.(11), 5151-5160.
- Ramadhiansah, I., Agustin, I, C., Fauzi, H., Majid, H, A., Nurzaini, H., & Suhaemi, B. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *Jurnal Ilmiah Nasional*. 2.(3), 44-55.
- Sani, E. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Syntax Admiration*. 2.(5), 836-842.
- Tamalene, A. H. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*. 1.(3), 48-56.
- Zainuddin, M dan Nasikhah, A. (2020). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Journal of Islamic Economic Development*. 4.(2), 1-41.