

## **Pengaruh Budaya Organisasi di Lingkungan Kerja**

**Nurul Oktavia<sup>1</sup>, Meila Amalia<sup>2</sup>, Azkiatuz Zahroh<sup>3</sup>, Octavianti<sup>4</sup>, Nadya Az Zahra<sup>5\*</sup>, Saridawati<sup>6</sup>**

<sup>123456</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : [nadyazhr09@gmail.com](mailto:nadyazhr09@gmail.com)

### **Abstrak**

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan perkembangan sebuah organisasi adalah budayanya. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, sementara budaya yang lemah dapat menghambat kemajuan dan mengurangi efektivitas. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana budaya mereka dapat digunakan sebagai alat untuk menciptakan sejarah, struktur, dan kebijakan organisasi. Dalam penelitian ini, model teoritis yang menggabungkan teori tentang budaya organisasi dan teori tentang pengembangan organisasi digunakan. Model ini mengidentifikasi elemen budaya utama, seperti nilai, norma, dan praktik, dan mengaitkannya dengan indikator pengembangan organisasi. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi kemajuan organisasi. Untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi, manajemen harus sangat memperhatikan pembentukan dan pemeliharaan budaya yang positif. Ini karena budaya yang kuat sangat penting untuk membentuk perilaku karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan produktivitas yang tinggi. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif dengan berkonsentrasi pada pengembangan kepemimpinan yang visioner, peningkatan komunikasi internal, dan peningkatan keterlibatan karyawan. Ini akan mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan kesejahteraan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang dan daya saing perusahaan di pasar global yang terus berkembang. Oleh karena itu, untuk mencapai kemajuan yang berkelanjutan dan sukses, manajemen organisasi harus secara proaktif memperhatikan dan mengelola budaya organisasi.

**Kata kunci :** *budaya organisasi, lingkungan kerja, elemen budaya*

### **Abstract**

*One of the key factors that influence the performance and development of an organization is its culture. A strong, positive culture can increase employee motivation, job satisfaction and productivity, while a weak culture can hinder progress and reduce effectiveness. . In the era of globalization and intensifying competition, it is important for organizations to understand how their culture can be used as a tool to create. In this study, a theoretical model that combines theories about organizational culture and theories about organizational development is used. This model identifies key cultural elements, such as values, norms, and practices, and relates them to indicators of organizational development. Overall, this analysis shows that organizational culture greatly affects organizational progress. In order to achieve the long-term goals of the organization, management must pay great attention to the establishment and maintenance of a positive culture. This is because a strong culture is essential for shaping employee behavior and creating a work environment that supports high engagement and productivity. Organizations can create a dynamic and productive work environment by concentrating on developing visionary leadership, improving internal communication, and increasing employee engagement. This will drive innovation, improve operational efficiency, and ensure well-being.*

**Keywords:** *organizational culture, work environment, cultural elements*

---

### **Article Info**

Received date: 30 May 2024

Revised date: 7 June 2024

Accepted date: 13 June 2024

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan perkembangan sebuah organisasi adalah budayanya. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, sementara budaya yang lemah dapat menghambat kemajuan dan mengurangi efektivitas. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana budaya mereka dapat digunakan sebagai alat untuk menciptakan. Sejarah, struktur, dan kebijakan organisasi, serta perilaku pemimpin dan anggota staf membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang berkembang dalam sebuah organisasi

memengaruhi cara karyawan berinteraksi dan melakukan pekerjaan mereka. Budaya dapat membantu mencapai tujuan jangka panjang organisasi dan meningkatkan kinerja.

Organisasi harus lebih fleksibel dan kreatif di era globalisasi, di mana persaingan bisnis semakin dinamis dan kompleks. Budaya organisasi yang positif dapat membantu membangun lingkungan kerja yang menyenangkan di mana kerja sama tim dan inovasi dapat berkembang. Oleh karena itu, organisasi dapat menangani tantangan dan perubahan pasar dengan lebih efisien. Namun, budaya organisasi yang tidak baik, seperti diskriminasi, komunikasi yang buruk, atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Budaya seperti ini dapat menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi, penurunan produktivitas, dan pada akhirnya menghambat kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi keberhasilan organisasi untuk memiliki pemahaman yang baik tentang komponen budaya organisasi dan bagaimana mereka dapat dioptimalkan. Semua orang di perusahaan, dari pimpinan puncak hingga karyawan, harus berkomitmen untuk meningkatkan budaya positif. Intervensi yang efektif dapat mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, komunikasi internal yang lebih baik, dan penerapan kebijakan yang mendukung tempat kerja yang adil dan inklusif. Dengan mengelola budaya organisasi secara strategis, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas serta menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Ini adalah investasi yang sangat berharga untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di seluruh dunia dan menghadapi tantangan di seluruh dunia.

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana budaya organisasi berdampak positif pada perkembangan dan kinerja organisasi. Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana komponen budaya organisasi dapat mendorong atau menghambat kinerja dan pertumbuhan organisasi. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi secara menyeluruh komponen yang mendukung pembentukan budaya organisasi yang sehat dan produktif serta mengembangkan metode untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama proses tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Definisi Budaya Organisasi**

Konsep penting dalam manajemen dan perilaku organisasi adalah budaya organisasi. Secara umum, budaya organisasi didefinisikan sebagai set nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh semua anggota organisasi dan membentuk cara mereka berinteraksi dan melakukan tugas sehari-hari. Nilai-nilai ini termasuk keyakinan mendasar yang mendasari keputusan dan tindakan yang diambil. Dalam budaya organisasi, norma adalah aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku dan interaksi antar anggota. Norma-norma ini menciptakan berbagai rutinitas kerja, kebiasaan, dan prosedur yang diikuti oleh karyawan selama menjalankan tugas mereka.

Selain itu, budaya organisasi mencakup tradisi dan ritual yang telah ditetapkan dan dipertahankan dari waktu ke waktu. Tradisi ini dapat berupa acara tahunan, perayaan keberhasilan, atau praktik penghargaan yang secara simbolis mengkomunikasikan nilai-nilai penting kepada semua anggota organisasi. Tujuan dari ritual dan tradisi ini adalah untuk menumbuhkan rasa bangga dan kesetiaan kepada organisasi. Keyakinan yang membentuk budaya organisasi mencerminkan pandangan dunia dan keyakinan dasar anggota organisasi. Keyakinan tentang pentingnya kerja sama tim, keunggulan layanan pelanggan, dan komitmen terhadap inovasi adalah beberapa contohnya. Keyakinan ini mempengaruhi cara karyawan melihat pekerjaan mereka dan cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Berbagai perilaku dan sikap yang terlihat dalam kehidupan sehari-hari organisasi termasuk perilaku yang berasal dari budaya organisasi. Perilaku ini menunjukkan seberapa baik anggota organisasi memahami dan menerapkan budaya yang diinginkan. Contohnya adalah bagaimana karyawan bekerja sama dalam tim, menangani konflik, dan menangani tantangan dan peluang.

Secara umum, setiap aspek kehidupan organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi menentukan cara organisasi beroperasi dan beradaptasi dengan lingkungannya, mulai dari pengambilan keputusan hingga interaksi sehari-hari. Memahami dan mengelola dengan baik budaya perusahaan adalah penting untuk membuat tempat kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan. Kemampuan untuk membangun dan mempertahankan budaya positif dalam organisasi adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam jangka panjang di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat.

## Teori-teori Budaya Organisasi

Beberapa teori digunakan dalam studi budaya organisasi untuk memberikan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana budaya membentuk, berkembang, dan mempengaruhi operasi dan dinamika organisasi. Di antara teori-teori ini, beberapa yang paling relevan adalah Teori Nilai-nilai Organisasi Hofstede, Teori Jaringan Sosial Granovetter, dan Teori Iklim Organisasi Schneider. Setiap teori menawarkan perspektif yang berbeda dan mendalam tentang hal-hal yang mempengaruhi budaya organisasi.

### 1. Teori Nilai-nilai Organisasi oleh Hofstede

Geert Hofstede memulai penelitian tentang budaya organisasi dengan menganalisis nilai-nilai nasional. Menurut teorinya, budaya sebuah organisasi tidak dapat dipisahkan dari budaya nasional tempat organisasi beroperasi. Hofstede menunjukkan beberapa aspek penting dari budaya nasional, seperti jarak kekuasaan, individualisme versus kolektivisme, maskulinitas versus femininitas, penghindaran ketidakpastian, dan orientasi jangka panjang versus jangka pendek. Hofstede menyatakan bahwa nilai-nilai nasional ini membentuk dasar budaya organisasi, yang berdampak pada cara organisasi dikelola, cara karyawan berinteraksi, dan cara keputusan dibuat. Sebagai contoh, organisasi di negara dengan power distance yang tinggi cenderung memiliki struktur hirarki yang lebih ketat dan komunikasi yang lebih formal dibandingkan dengan organisasi di negara dengan power distance yang rendah.

### 2. Teori Jaringan Sosial oleh Granovetter

Social Network Theory adalah gagasan yang diusulkan oleh Mark Granovetter, yang menekankan betapa pentingnya hubungan interpersonal dalam membentuk budaya organisasi. Granovetter menekankan bahwa jaringan sosial, yang terdiri dari hubungan formal dan informal antara anggota organisasi, memainkan peran penting dalam penyebaran informasi, norma, dan nilai. Jaringan sosial membentuk struktur sosial yang membentuk budaya organisasi. Jaringan yang lemah atau terfragmentasi dapat menghambat komunikasi dan kolaborasi, sementara hubungan interpersonal yang kuat dapat mendorong kerja sama, kepercayaan, dan solidaritas di antara anggota organisasi. Granovetter juga menekankan ide tentang "kekuatan ikatan yang lemah", yang berarti bahwa hubungan yang tidak terlalu kuat dapat menjadi sumber inovasi dan informasi baru, yang sangat penting untuk dinamika dan adaptasi organisasi.

### 3. Teori Iklim Organisasi oleh Schneider

Teori Iklim Organisasi Benjamin Schneider menghubungkan budaya organisasi dengan bagaimana setiap karyawan melihat lingkungan kerja mereka. Menurut Schneider, iklim organisasi terbentuk dari interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja mereka, serta nilai dan norma yang ada di tempat kerja. Iklim ini juga merupakan cerminan dari bagaimana karyawan melihat dan menilai aspek-aspek tertentu dari tempat kerja mereka, seperti kebijakan, praktik, dan prosedur. Schneider berpendapat bahwa lingkungan kerja sebuah organisasi dapat berdampak langsung pada motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan, inovasi, dan partisipasi karyawan dapat mendorong perilaku proaktif dan kreatif, sedangkan lingkungan kerja yang kaku dan otoriter dapat menghambat inisiatif dan mengurangi keterlibatan karyawan.

### 4. Implikasi Teori-teori Terhadap Penelitian Budaya Organisasi

Sangat mudah untuk memahami berbagai aspek budaya organisasi dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi operasi dan dinamika organisasi berkat ketiga teori ini. Teori Nilai Organisasi Hofstede membantu kita memahami bagaimana budaya organisasi dipengaruhi oleh budaya nasional secara kontekstual. Teori Jaringan Sosial Granovetter menekankan bahwa hubungan interpersonal dan jaringan sosial sangat penting untuk pembentukan dan pengembangan budaya organisasi. Teori Iklim Organisasi oleh Schneider, di sisi lain, memberikan pemahaman tentang bagaimana persepsi individu terhadap lingkungan kerja mereka dapat membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dapat mengeksplorasi berbagai elemen yang membentuk budaya organisasi dan menemukan cara yang efektif untuk mengelola dan mengembangkan budaya yang sehat dan produktif dengan menggabungkan wawasan dari ketiga teori tersebut. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, adaptif, dan berkelanjutan untuk menghadapi tantangan dan perubahan di seluruh dunia.

## Perkembangan Organisasi

Pengembangan organisasi mencakup berbagai komponen penting yang saling terkait, seperti ekspansi bisnis yang berkelanjutan, peningkatan efisiensi operasional melalui optimalisasi proses dan teknologi, dan inovasi produk dan layanan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berubah. Selain itu, komponen penting lainnya adalah peningkatan kesejahteraan karyawan, yang mencakup program pengembangan diri, lingkungan kerja yang sehat, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengembangan ini diukur dari segi finansial, kualitas kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan dampak positifnya terhadap masyarakat dan lingkungan. Oleh karena itu, organisasi yang berkembang secara holistik dapat mencapai keberlanjutan jangka panjang dan menghasilkan nilai yang lebih besar bagi semua pihak yang terlibat.

### 1. Pertumbuhan Bisnis

Seringkali, indikator utama pengembangan organisasi adalah pertumbuhan bisnis. Bisnis yang berkembang dapat mengukur hal ini dengan meningkatkan pendapatan, meningkatkan pangsa pasar, dan masuk ke pasar baru. Pertumbuhan ini menunjukkan bahwa mereka dapat memperluas basis pelanggan, meningkatkan volume penjualan, dan mendirikan cabang atau unit bisnis baru. Ini menunjukkan bahwa strategi bisnis perusahaan berhasil dan kemampuan untuk menghadapi tantangan pasar. Perluasan bisnis juga melibatkan diversifikasi barang dan jasa yang ditawarkan, yang memungkinkan perusahaan untuk mengurangi risiko dan memanfaatkan peluang baru.

### 2. Peningkatan Efisiensi Operasional

Komponen penting lainnya dari pengembangan organisasi adalah efisiensi operasional. Ini melibatkan perbaikan proses bisnis, penggunaan sumber daya yang lebih efisien, dan pengurangan biaya operasional. Organisasi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional mereka dapat menghasilkan lebih banyak output dengan input yang sama atau lebih sedikit, yang pada gilirannya meningkatkan profitabilitas mereka. Hal ini dapat dicapai melalui inovasi teknologi, proses kerja yang lebih baik, dan pengelolaan SDM yang lebih baik. Dengan efisiensi operasional yang tinggi, perusahaan dapat menawarkan barang dan jasa dengan harga yang lebih kompetitif, meningkatkan daya saing mereka di pasar.

### 3. Inovasi Produk dan Layanan

Inovasi adalah pendorong utama pengembangan organisasi dalam menghadapi perubahan dan kebutuhan pasar. Inovasi produk dan layanan termasuk membuat produk baru, meningkatkan fitur produk yang sudah ada, dan membuat layanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Organisasi yang inovatif dapat menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan tetap relevan di pasar yang berubah dengan cepat. Model bisnis, proses layanan, dan strategi pemasaran adalah semua aspek inovasi. Seringkali, budaya organisasi yang inovatif mendorong kreativitas, eksperimen, dan pembelajaran berkelanjutan.

### 4. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Meningkatkan tingkat kebahagiaan karyawan merupakan komponen yang sama pentingnya dari pengembangan organisasi. Kondisi kerja yang baik, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, peluang pertumbuhan profesional, dan kompensasi yang adil adalah beberapa komponen kesejahteraan karyawan. Tingkat kepuasan dan motivasi karyawan meningkat di perusahaan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Kesejahteraan karyawan juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

### 5. Kualitas Kerja dan Kepuasan Karyawan

Kualitas kerja dan kepuasan karyawan merupakan indikator penting dalam pengembangan organisasi. Kualitas kerja mencerminkan tingkat profesionalisme dan kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, perusahaan biasanya memiliki sistem pelatihan dan pengembangan yang baik, manajemen kinerja yang baik, dan budaya kerja yang mendorong perbaikan terus-menerus. Sebaliknya, tingkat kepuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, tempat kerja mereka, dan manajemen organisasi. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi sering dikaitkan dengan peningkatan komitmen, kesetiaan, dan kinerja individu.

## Hubungan antara Budaya Organisasi dan Perkembangan Organisasi

Budaya organisasi yang positif membantu karyawan lebih terlibat, mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak. Selain itu, budaya komunikasi yang baik di dalam organisasi membantu orang berkomunikasi satu sama lain dengan lebih baik dan memastikan bahwa informasi mengalir secara efektif dan transparan di semua tingkatan organisasi, yang pada gilirannya mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kerja tim. Dalam lingkungan kerja yang positif, karyawan lebih loyal kepada perusahaan karena mereka merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadapnya.

Budaya organisasi yang tidak baik, di sisi lain, dapat menyebabkan berbagai masalah serius. Konflik internal lebih sering terjadi, menghambat kerja sama dan membuat tempat kerja tidak nyaman. Selain itu, budaya kerja yang tidak baik berkontribusi pada motivasi pekerja yang rendah, yang pada gilirannya menyebabkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih rendah. Tingkat turnover yang tinggi juga dapat menjadi masalah karena karyawan menjadi tidak puas dan meninggalkan perusahaan. Hal ini mengganggu stabilitas dan kelangsungan operasional serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, membangun dan mempertahankan budaya positif dalam organisasi adalah penting untuk mencapai kesuksesan dalam jangka panjang.

### 1. Keterlibatan Karyawan

Salah satu tanda penting budaya organisasi yang positif adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah ukuran seberapa emosional mereka terhubung dengan pekerjaan mereka, tim mereka, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam pekerjaan mereka, karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan inisiatif yang tinggi. Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, organisasi harus memiliki budaya yang mendukung, transparan, dan menghargai kerja mereka. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan termasuk program pengakuan dan penghargaan, peluang pengembangan karir, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

### 2. Komunikasi Internal

Sangat penting untuk memiliki budaya organisasi yang positif melalui komunikasi internal yang efektif. Membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, serta antara rekan kerja, dibantu oleh lingkungan kerja yang terbuka dan transparan. Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang sehat mendorong pertukaran ide, pemecahan masalah, dan kerja sama yang lebih baik di seluruh organisasi. Saluran komunikasi yang jelas dan manajemen yang responsif dapat mengurangi miskomunikasi dan meningkatkan efisiensi operasi. Komunikasi internal yang efektif juga penting untuk menyelaraskan tujuan, visi, dan misi organisasi dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan setiap hari.

### 3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan meningkat sebagai hasil dari budaya organisasi yang positif. Loyalitas adalah hasil dari hubungan yang saling menguntungkan antara pekerja dan perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam proses organisasi, mereka lebih cenderung memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi. Loyalitas ini menurunkan tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan retensi karyawan yang berbakat. Beberapa faktor yang meningkatkan loyalitas karyawan termasuk program kesejahteraan, lingkungan kerja yang inklusif, dan program pengembangan karir yang berkesinambungan.

### 4. Dampak Negatif dari Budaya yang Buruk

Budaya organisasi yang tidak baik, di sisi lain, dapat menyebabkan banyak masalah yang menghambat operasi dan kemajuan perusahaan. Budaya yang tidak mendukung sering mengalami konflik internal, di mana persaingan yang tidak sehat, ketidakpercayaan, dan komunikasi yang buruk adalah hal biasa. Konflik ini dapat mengganggu kerja tim dan produktivitas. Selain itu, budaya kerja yang tidak baik sering menyebabkan karyawan tidak termotivasi. Karyawan yang tidak merasa dihargai atau didukung dapat kehilangan semangat dan inisiatif, yang berdampak negatif pada kualitas dan produktivitas kerja.

### 5. Tingginya Tingkat Turnover

Salah satu akibat paling serius dari budaya perusahaan yang tidak baik adalah tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Karyawan sering meninggalkan perusahaan karena ketidakpuasan, kurangnya peluang untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Biaya pelatihan dan rekrutmen meningkat karena perputaran karyawan yang tinggi, dan organisasi kehilangan



pengetahuan dan keahlian penting. Jika perusahaan memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi, mungkin sulit untuk membangun tim yang kuat dan mempertahankan standar kualitas yang konsisten.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi**

Sejak lama diketahui bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana sebuah organisasi berkembang secara keseluruhan, penelitian dan praktik manajemen semakin memperhatikan bagaimana budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dan mempengaruhi kinerja organisasi.

Budaya perusahaan yang kuat sangat penting untuk mencapai keterlibatan karyawan yang tinggi dan produktivitas yang optimal. Banyak organisasi yang memiliki budaya yang kuat memiliki nilai-nilai yang jelas, norma-norma yang diterima secara umum, dan praktik-praktik yang didukung secara luas oleh semua orang di dalam organisasi. Dengan budaya yang kuat ini, karyawan menerima bimbingan dan kerangka kerja untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan dan inovasi.

Salah satu efek utama dari budaya organisasi yang kuat adalah peningkatan keterlibatan karyawan. Jika karyawan memiliki ikatan dengan prinsip dan tujuan organisasi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Mereka merasa bertanggung jawab atas kesuksesan organisasi dan merasa dihargai atas apa yang mereka lakukan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi menghasilkan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif di mana ide-ide baru dihargai dan inovasi didorong.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat membantu karyawan menjadi lebih produktif. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dengan baik dan diterapkan oleh semua anggota tim, kolaborasi menjadi lebih efektif, dan penyelesaian masalah menjadi lebih cepat. Budaya yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran menciptakan suasana di mana karyawan merasa nyaman untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru. Akibatnya, produktivitas meningkat, dan organisasi menjadi lebih fleksibel terhadap perubahan lingkungan.

Namun, perlu diingat bahwa budaya organisasi yang kuat tidak menjamin keberhasilan organisasi. Jika budaya organisasi terlalu kaku atau tidak sesuai dengan tuntutan pasar, itu dapat menghalangi inovasi dan kemajuan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meninjau dan mengevaluasi budaya mereka sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan luar mereka.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi kemajuan organisasi. Untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi, manajemen harus sangat memperhatikan pembentukan dan pemeliharaan budaya yang positif. Ini karena budaya yang kuat sangat penting untuk membentuk perilaku karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan produktivitas yang tinggi.

### **Pembahasan mengenai Perkembangan Organisasi yang Positif**

Setiap perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang harus berusaha untuk mengembangkan organisasi yang positif, yang dapat diukur dengan beberapa indikator utama, seperti peningkatan efisiensi operasional, tingkat inovasi yang tinggi, dan kesejahteraan karyawan yang terjaga. Organisasi yang dapat mencapai kemajuan yang signifikan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan di pasar yang sangat kompetitif.

Kepemimpinan transformasional adalah komponen penting yang berkontribusi terhadap perkembangan organisasi yang positif. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih besar bagi seluruh organisasi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memobilisasi dan menginspirasi karyawan mereka melalui visi yang jelas dan menantang, serta dengan memberikan dukungan yang kuat dalam proses mencapai tujuan tersebut.

Komunikasi yang efektif adalah bagian penting dari pertumbuhan organisasi selain kepemimpinan transformasional. Komunikasi yang efektif memungkinkan kolaborasi yang efektif di antara anggota tim, pertukaran informasi yang lancar, dan pemahaman yang mendalam tentang tujuan dan visi organisasi. Mereka juga merasa didengar dan dihargai, yang meningkatkan keterlibatan mereka dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, komunikasi

yang efektif mendorong kolaborasi lintas departemen dan tingkat hierarki organisasi, yang mendorong pemecahan masalah yang cepat dan inovasi yang berkelanjutan.

Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian melalui kepemimpinan transformasional yang kuat dan komunikasi yang efektif. Dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mengurangi pemborosan, perusahaan dapat meningkatkan profitabilitas dan daya saing dengan melakukan inovasi terus-menerus. Selain itu, menjaga kesejahteraan karyawan akan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dan kepemimpinan transformasional sangat penting untuk menghasilkan perkembangan organisasi yang menguntungkan. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian dengan berfokus pada motivasi, motivasi, dan pengembangan karyawan serta komunikasi yang terbuka dan jelas. Lingkungan kerja ini akan menjadi tempat di mana inovasi dan efisiensi operasional menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus menyadari pentingnya kedua komponen ini dan berkomitmen untuk mengembangkannya secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan menjamin kesuksesan jangka panjang.

### **Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat**

Kepemimpinan yang visioner, yang dapat menginspirasi dan mengarahkan perubahan, komunikasi yang terbuka dan transparan, yang menjamin kolaborasi produktif dan aliran informasi yang efektif, dan pelatihan terus-menerus bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka adalah beberapa faktor pendukung yang sangat penting untuk pengembangan organisasi. Sebaliknya, ada hal-hal yang dapat menghentikan kemajuan perusahaan. Resistensi terhadap perubahan, yang sering disebabkan oleh ketidakpastian atau kekhawatiran tentang akibat dari perubahan, dapat menghambat pelaksanaan inisiatif strategis. Selain itu, karyawan dapat menjadi tidak termotivasi dan kurang produktif jika mereka tidak dihargai atau tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Konflik internal juga merupakan penghalang utama, mengganggu kerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, memahami secara mendalam unsur-unsur pendukung dan penghambat ini sangat penting untuk mengelola perubahan dan mendorong kemajuan umum organisasi.

**Resistensi terhadap Perubahan:** Salah satu faktor penghambat utama dalam pengembangan organisasi adalah resistensi karyawan terhadap perubahan. Mereka dapat menghalangi organisasi untuk menerapkan perubahan ketika mereka perlu mengubah strategi atau lingkungan kerja mereka. Ketidakpastian, ketakutan kehilangan pekerjaan atau keahlian yang diperlukan, atau kurangnya pemahaman tentang alasan di balik perubahan adalah semua faktor yang sering menyebabkan resistensi terhadap perubahan.

**Kurangnya Keterlibatan Karyawan:** Satu tantangan besar dalam pengembangan organisasi adalah kurangnya keterlibatan karyawan. Kurangnya keterlibatan karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, tingkat kehadiran yang rendah, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak terlibat cenderung kurang termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

**Konflik Internal:** Konflik internal dapat mengganggu keseimbangan organisasi dan menghambat kemajuan. Konflik internal dapat terjadi antara individu, tim, atau departemen, dan dapat berasal dari perbedaan nilai, tujuan, atau preferensi pribadi serta ketidakcocokan dalam gaya atau pendekatan kerja. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu kerja tim, mengurangi produktivitas, dan menyebabkan ketegangan yang berkepanjangan di tempat kerja.

### **SIMPULAN**

Budaya perusahaan yang kuat dan positif sangat penting untuk membangun organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Kepemimpinan visioner, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan karyawan yang tinggi adalah beberapa komponen penting yang membantu membangun budaya ini. Dengan kepemimpinan yang menginspirasi dan mendukung, karyawan dapat dipandu ke arah visi dan tujuan organisasi sambil mempertahankan nilai-nilai inti melalui tindakan dan keputusan mereka. Komunikasi yang terbuka dan transparan membangun kepercayaan dan kerja sama, dan memastikan bahwa komunikasi lancar di seluruh organisasi. Keterlibatan karyawan yang tinggi, yang ditandai

dengan komitmen dan motivasi yang tinggi, merupakan tanda budaya kerja yang sehat dan menyenangkan.

Selain faktor pendukung, ada juga faktor penghambat yang dapat menghentikan pertumbuhan budaya organisasi yang baik, seperti konflik internal, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya keterlibatan karyawan. Untuk memastikan bahwa organisasi dapat berkembang secara optimal, sangat penting untuk mengelola dan mengatasi faktor-faktor penghambat ini.

Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif dengan berkonsentrasi pada pengembangan kepemimpinan yang visioner, peningkatan komunikasi internal, dan peningkatan keterlibatan karyawan. Ini akan mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan kesejahteraan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang dan daya saing perusahaan di pasar global yang terus berkembang. Oleh karena itu, untuk mencapai kemajuan yang berkelanjutan dan sukses, manajemen organisasi harus secara proaktif memperhatikan dan mengelola budaya organisasi.

## SARAN

1. Studi Longitudinal tentang Pengaruh Budaya Organisasi:  
Penelitian longitudinal yang melacak perubahan budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja organisasi selama periode waktu yang lebih panjang. Ini akan membantu memahami bagaimana perubahan dalam budaya mempengaruhi perkembangan jangka panjang.
2. Peran Kepemimpinan dalam Berbagai Konteks Budaya:  
Studi komparatif yang mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks budaya nasional. Penelitian ini dapat mengidentifikasi perbedaan dalam cara kepemimpinan berperan dalam pengembangan budaya organisasi di berbagai negara.
3. Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi Virtual:  
Penelitian tentang bagaimana komunikasi yang efektif dapat dipertahankan dalam organisasi yang semakin mengadopsi kerja jarak jauh atau model kerja hibrida. Fokus dapat diberikan pada alat komunikasi digital dan strategi untuk mempertahankan keterlibatan karyawan.
4. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Budaya Organisasi:  
Studi empiris tentang dampak program pelatihan dan pengembangan terhadap penguatan budaya organisasi. Penelitian ini dapat mengukur efektivitas berbagai program pelatihan dalam membentuk nilai-nilai dan norma-norma yang diinginkan.
5. Manajemen Konflik dan Penyelesaian Disput dalam Budaya yang Beragam:  
Penelitian tentang teknik manajemen konflik yang efektif dalam organisasi dengan latar belakang budaya yang beragam. Studi ini dapat memberikan wawasan tentang strategi penyelesaian konflik yang sensitif terhadap konteks budaya.
6. Resistensi terhadap Perubahan dalam Berbagai Jenis Industri:  
Studi yang mengeksplorasi resistensi terhadap perubahan dalam berbagai jenis industri. Penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi resistensi dan strategi yang efektif untuk mengatasinya dalam konteks industri yang berbeda.
7. Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja di Era Digital:  
Penelitian tentang bagaimana keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan di era digital, terutama dengan meningkatnya penggunaan teknologi dan otomatisasi dalam proses kerja. Fokus dapat diberikan pada strategi untuk mempertahankan keterlibatan dan motivasi karyawan di lingkungan kerja digital.
8. Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dan Kreativitas:  
Studi yang mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan tingkat inovasi serta kreativitas di tempat kerja. Penelitian ini dapat mengidentifikasi elemen budaya yang paling mendukung atau menghambat inovasi.

## REFERENSI

- Fauziah I. Anggraini T. Harahap R. D. As-Syirkah: *Islamic Economic & Financial Journal* (2023)  
 Rivai A. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (2020)  
 Ishiqa Ramadhany Putri Ningrum Fauziah Yusuf *Jurnal Administrasi Publik* (2022)  
 Wahyudin H. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. (2022)  
 Supardi Aulia Anshari, *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, (2022), 1(1)



Jumawan J.Hadita H.[...]T R. F. JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis (2024)

Ghozali ZMuntyatiPebrianti T Afini V Bangsawan A Jurnal EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis,  
(2022), 6(1)