

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 1, January 2025, P. 1134-1139
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14710137>

Strategi Pengembangan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan

Nadia Gunawan^{1*}, Wildan Anshori Hasibuan², Eli Timo Sinaga³, Tania Kunata Solin⁴

¹²³⁴Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

*Email : nadiagunawan2506@gmail.com¹, wildan.ansori@uinsu.ac.id², sinagaelitimo584@gmail.com³, taniakunata@gmail.com⁴

Abstract

This study aims to analyze organizational culture development strategies in enhancing company competitiveness. The research employs a qualitative method with a case study approach on a manufacturing company in Indonesia. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation to understand the implementation of organizational culture strategies. The results show that the application of company values, effective communication, and active employee engagement can strengthen an adaptive and innovative organizational culture. This positively impacts productivity, employee loyalty, and the company's competitive advantage in the market.

Keywords: Organizational Culture, Development Strategy, Competitiveness, Innovation, Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan budaya organisasi dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Metode yang digunakan adalah studi kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi untuk memahami implementasi strategi budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai perusahaan, komunikasi efektif, dan pelibatan karyawan secara aktif dapat memperkuat budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, serta keunggulan kompetitif perusahaan di pasar.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Strategi Pengembangan, Daya Saing, Inovasi, Produktivitas.

Article Info

Received date: 29 December 2024

Revised date: 30 December 2024

Accepted date: 15 January 2025

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta membentuk perilaku karyawan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Di era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada inovasi produk dan layanan, tetapi juga membangun budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan menghadapi tantangan bisnis. Nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi menjadi pedoman bagi karyawan dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah. Selain itu, budaya yang mendukung kreativitas dan kolaborasi dapat mendorong munculnya inovasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi menjadi aspek strategis dalam memperkuat daya saing perusahaan di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

Di tengah kemajuan teknologi dan globalisasi, perusahaan perlu melakukan penyesuaian dalam strategi pengelolaan budaya organisasi. Transformasi digital, perubahan preferensi konsumen, dan persaingan yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dan inovatif. Budaya organisasi yang tidak berkembang dapat menjadi hambatan dalam menghadapi perubahan, sedangkan budaya yang adaptif dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Oleh

karena itu, pengembangan budaya organisasi yang relevan dan selaras dengan perkembangan zaman menjadi kebutuhan yang mendesak bagi perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang.

Selain sebagai fondasi dalam menjalankan operasional perusahaan, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk identitas dan citra perusahaan di mata publik. Perusahaan dengan budaya yang kuat dan positif cenderung lebih dipercaya oleh pelanggan, mitra bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini disebabkan oleh konsistensi perilaku dan etika kerja yang diterapkan oleh seluruh karyawan, yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kualitas, integritas, dan tanggung jawab sosial. Dalam jangka panjang, citra positif ini dapat menjadi keunggulan kompetitif yang membedakan perusahaan dari para pesaing di industri yang sama.

Di sisi lain, pengembangan budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin perusahaan. Kepemimpinan yang efektif menjadi penggerak utama dalam menanamkan nilai-nilai budaya kepada seluruh anggota organisasi. Melalui keteladanan, komunikasi yang terbuka, dan kebijakan yang mendukung, pemimpin dapat membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengembangan budaya organisasi juga menjadi faktor penting. Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, sehingga menciptakan sinergi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan memiliki tantangan tersendiri dalam mengembangkan budaya organisasinya. Perbedaan latar belakang, persepsi, dan kebiasaan antar karyawan sering kali menjadi kendala dalam membangun budaya yang seragam. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa budaya yang diinginkan dapat diterapkan secara menyeluruh. Proses ini melibatkan evaluasi rutin terhadap nilai-nilai yang diterapkan, adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku sesuai dengan budaya perusahaan. Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi dapat berjalan efektif dan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

Selain menghadapi tantangan internal, perusahaan juga harus mampu menyesuaikan budaya organisasinya dengan dinamika eksternal yang terus berkembang. Perubahan teknologi, globalisasi, serta pergeseran tren pasar menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dan responsif. Budaya organisasi yang kaku dan tertutup terhadap perubahan dapat menghambat proses inovasi dan adaptasi, sehingga perusahaan berisiko tertinggal dalam persaingan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, kreativitas, dan keberanian dalam mengambil risiko yang terukur. Dengan budaya yang adaptif, perusahaan dapat lebih cepat merespons tantangan dan peluang di pasar global.

Selain adaptasi terhadap perubahan eksternal, pengembangan budaya organisasi juga berkaitan erat dengan upaya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan terbuka dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, menghargai keberagaman, serta memberikan ruang untuk berkembang akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan berinovasi. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan budaya organisasi yang efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Penelitian ini akan mengidentifikasi berbagai strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk memperkuat budaya organisasi, serta mengkaji bagaimana strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengembangan budaya organisasi, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan langkah-langkah yang tepat guna menghadapi tantangan bisnis dan meraih keberhasilan jangka panjang.

KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan lainnya. Budaya ini mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang

mempengaruhi sikap serta perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Juliawati et al. (2024) menekankan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan dan mendukung pertumbuhan organisasi.

Pengembangan budaya organisasi yang positif dapat dilakukan melalui penetapan visi dan misi bersama, pengembangan standar perilaku sebagai nilai-nilai organisasi, serta komunikasi efektif antara pimpinan dan karyawan. Langkah-langkah ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendorong inovasi. Budaya organisasi yang kuat juga berperan dalam membentuk identitas perusahaan yang unik, sehingga meningkatkan daya saing di pasar global.

Selain itu, budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan eksternal, seperti perkembangan teknologi dan dinamika pasar, memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif dan fleksibel dalam menghadapi tantangan bisnis. Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi yang tepat menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memahami strategi pengembangan budaya organisasi dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Metode kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lingkungan perusahaan melalui eksplorasi yang komprehensif. Studi kasus digunakan untuk mengkaji secara rinci penerapan strategi budaya organisasi pada satu atau beberapa perusahaan tertentu, sehingga dapat menggambarkan proses, tantangan, dan hasil yang dihadapi dalam implementasi strategi tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan pengembangan budaya organisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan berbagai pihak di perusahaan, seperti manajer, karyawan, dan pimpinan perusahaan, guna memperoleh perspektif yang beragam mengenai strategi budaya organisasi yang diterapkan. Observasi langsung di lingkungan kerja bertujuan untuk mengamati perilaku karyawan dan dinamika organisasi dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, studi dokumentasi digunakan untuk menganalisis dokumen-dokumen terkait, seperti visi dan misi perusahaan, pedoman perilaku, dan laporan internal perusahaan. Ketiga teknik pengumpulan data ini saling melengkapi untuk memperoleh gambaran yang utuh dan objektif.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik, yaitu mengidentifikasi, menganalisis, dan menginterpretasi tema-tema utama yang muncul dari data yang telah dikumpulkan. Proses ini diawali dengan pengkodean data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dilanjutkan dengan pengelompokan data berdasarkan tema-tema tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Dengan teknik ini, peneliti dapat menemukan pola-pola strategi pengembangan budaya organisasi yang efektif serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Analisis tematik memungkinkan peneliti menyajikan data secara sistematis dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai narasumber, sementara triangulasi metode dilakukan dengan menggabungkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Langkah ini bertujuan untuk meminimalisasi bias dan meningkatkan kredibilitas hasil penelitian. Dengan penerapan metode penelitian yang komprehensif ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan temuan yang valid dan bermanfaat dalam memahami strategi pengembangan budaya organisasi yang efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Strategi Budaya Organisasi pada Perusahaan

Dalam implementasi strategi budaya organisasi, perusahaan yang diteliti menunjukkan komitmen yang kuat untuk mengintegrasikan nilai-nilai budaya ke dalam setiap aspek operasional. Salah satu langkah awal yang dilakukan adalah penetapan nilai-nilai inti yang diharapkan dapat membentuk perilaku karyawan dan mendukung tujuan perusahaan. Nilai-nilai tersebut meliputi

integritas, transparansi, kerja sama tim, serta inovasi. Perusahaan mengkomunikasikan nilai-nilai ini melalui berbagai saluran komunikasi internal, seperti rapat rutin, email perusahaan, dan forum diskusi, untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menghayati prinsip-prinsip tersebut dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Selanjutnya, perusahaan juga melakukan pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat budaya organisasi yang diinginkan. Pelatihan ini tidak hanya difokuskan pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills yang mendukung budaya organisasi, seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, dan penyelesaian konflik secara konstruktif. Hasilnya, karyawan merasa lebih siap untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang diterapkan perusahaan dan lebih terlibat dalam pencapaian tujuan bersama. Inisiatif ini juga memperkuat hubungan antar departemen yang berbeda, karena mereka dilatih untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan misi perusahaan yang sama.

Strategi lain yang diimplementasikan adalah melalui kebijakan internal yang mendukung perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi. Misalnya, perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, seperti integritas dan inovasi. Pemberian penghargaan ini dilakukan secara terbuka dalam forum perusahaan, yang tidak hanya memberikan motivasi kepada karyawan yang dihargai, tetapi juga mendorong karyawan lainnya untuk mengikuti jejak tersebut. Kebijakan ini terbukti efektif dalam memperkuat budaya positif di lingkungan perusahaan.

Namun, implementasi strategi budaya organisasi ini tidak selalu berjalan mulus. Salah satu tantangan utama yang ditemukan adalah adanya perbedaan interpretasi terhadap nilai-nilai budaya yang diterapkan, terutama di antara karyawan yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan nilai-nilai baru, yang terkadang bertentangan dengan kebiasaan atau pandangan pribadi mereka. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan terus melakukan sosialisasi dan pelatihan berkelanjutan untuk memastikan nilai-nilai budaya dapat dipahami dan diterima oleh seluruh karyawan.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa tantangan dalam implementasi strategi budaya organisasi, perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Karyawan merasa lebih terikat dengan tujuan perusahaan, dan banyak yang melaporkan peningkatan dalam tingkat motivasi dan kepuasan kerja mereka. Budaya organisasi yang telah terbentuk ini juga mendorong terjadinya inovasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan di pasar. Dengan strategi yang terus disempurnakan dan disesuaikan dengan dinamika internal dan eksternal, perusahaan yakin dapat mempertahankan budaya organisasinya yang positif untuk mencapai tujuan jangka panjang.

1. Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Budaya Organisasi

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital dalam pengembangan budaya organisasi di perusahaan yang diteliti. Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa pemimpin perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai contoh yang menginspirasi bagi seluruh karyawan. Pemimpin perusahaan secara aktif menunjukkan nilai-nilai budaya organisasi melalui tindakan sehari-hari. Misalnya, pemimpin selalu mengedepankan transparansi dalam komunikasi dan keputusan yang diambil, serta menunjukkan integritas yang tinggi dalam setiap interaksi dengan karyawan. Hal ini mengarah pada terciptanya budaya yang saling percaya antara manajemen dan karyawan, yang menjadi dasar bagi pengembangan budaya organisasi yang lebih kuat.

Lebih lanjut, pemimpin perusahaan berperan sebagai fasilitator dalam mengatasi tantangan yang muncul dalam proses perubahan budaya. Ketika beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan nilai-nilai baru, pemimpin memberikan dukungan melalui coaching dan mentoring. Pemimpin juga membuka ruang bagi karyawan untuk mengungkapkan kekhawatiran atau ketidaknyamanan mereka terkait perubahan yang terjadi, dan memberikan solusi yang konstruktif. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya mengarah pada pemberian instruksi, tetapi juga mendengarkan dan merespons kebutuhan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

Pemimpin juga berperan penting dalam menciptakan visi dan tujuan bersama yang menjadi dasar bagi pembentukan budaya organisasi. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya menyampaikan visi perusahaan, tetapi juga berusaha memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang

sama tentang tujuan tersebut. Melalui komunikasi yang jelas dan konsisten, pemimpin dapat menyatukan seluruh anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Dengan memiliki visi yang jelas, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil selaras dengan nilai-nilai yang ingin dibangun dalam budaya organisasi.

Selain itu, kepemimpinan yang partisipatif turut memperkuat pengembangan budaya organisasi. Pemimpin yang bersedia melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait budaya organisasi menunjukkan bahwa mereka menghargai kontribusi setiap individu. Ini berimplikasi pada peningkatan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap budaya yang dibangun. Karyawan merasa lebih dihargai dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan bersama. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat menciptakan rasa memiliki yang lebih kuat terhadap organisasi, yang pada gilirannya memperkuat budaya organisasi yang diinginkan.

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa peran kepemimpinan dalam pengembangan budaya organisasi juga menghadapi beberapa tantangan. Salah satunya adalah resistensi terhadap perubahan dari sebagian karyawan yang merasa nyaman dengan budaya lama. Dalam menghadapi tantangan ini, pemimpin perusahaan harus memiliki ketegasan dan kesabaran untuk terus mendukung proses perubahan. Pemimpin harus dapat mengelola perubahan dengan bijaksana, memberikan contoh yang konsisten, dan memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan untuk memahami dan mengadopsi nilai-nilai budaya organisasi yang baru. Dengan kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan berkelanjutan dapat terwujud.

Dampak Pengembangan Budaya Organisasi terhadap Daya Saing Perusahaan

Pengembangan budaya organisasi yang kuat terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap daya saing perusahaan. Salah satu dampak positif yang ditemukan dalam penelitian ini adalah peningkatan kolaborasi antar karyawan yang berasal dari berbagai departemen. Dengan adanya budaya yang mendorong kerja sama tim, karyawan merasa lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, yang pada gilirannya mempercepat proses inovasi. Inovasi yang tercipta dari kerja sama yang efektif ini memberikan perusahaan keunggulan kompetitif dalam mengembangkan produk dan layanan yang lebih baik, sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Selain itu, budaya organisasi yang menekankan pada integritas dan kualitas produk turut memperkuat citra perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggan lebih cenderung memilih perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan dapat dipercaya, karena mereka merasa yakin bahwa produk atau layanan yang diberikan akan memenuhi standar yang tinggi. Budaya yang menekankan kualitas juga mendorong karyawan untuk selalu berupaya memberikan hasil terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka, baik dalam produksi maupun dalam pelayanan pelanggan, yang langsung berpengaruh pada reputasi perusahaan di pasar.

Dampak lain yang signifikan dari pengembangan budaya organisasi adalah peningkatan loyalitas dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan dalam lingkungan yang mendukung budaya organisasi yang positif lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya yang inklusif, yang mengedepankan komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi individu, meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Ini berdampak pada rendahnya tingkat turnover karyawan dan lebih tingginya tingkat retensi, yang berarti perusahaan tidak hanya mempertahankan karyawan yang berkualitas, tetapi juga mengurangi biaya yang terkait dengan proses rekrutmen dan pelatihan.

Budaya organisasi yang adaptif juga memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti dinamika pasar dan kemajuan teknologi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang fleksibel mampu merespon perubahan dengan lebih cepat dan efektif, baik dalam pengembangan produk baru maupun dalam penyesuaian strategi bisnis. Kecepatan adaptasi ini memberi perusahaan keunggulan dalam menghadapi tantangan kompetitif, karena perusahaan dapat mengantisipasi tren pasar dan memenuhi permintaan konsumen lebih cepat daripada pesaing yang tidak memiliki budaya yang adaptif.

Secara keseluruhan, dampak pengembangan budaya organisasi terhadap daya saing perusahaan sangat besar. Budaya yang mendukung inovasi, kualitas, kerja sama, dan adaptasi terhadap perubahan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik dan meningkatkan posisi perusahaan di pasar. Dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan,

perusahaan tidak hanya dapat bertahan dalam persaingan yang ketat, tetapi juga dapat berkembang dan memperluas jangkauannya di pasar global. Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi dapat dianggap sebagai faktor kunci dalam memperkuat daya saing jangka panjang perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulannya, pengembangan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Melalui penerapan nilai-nilai yang jelas dan konsisten, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan integritas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja internal perusahaan, tetapi juga memperkuat citra perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Budaya organisasi yang baik membantu perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih efisien dalam menghadapi tantangan kompetitif di pasar.

Peran kepemimpinan juga terbukti sangat penting dalam memastikan bahwa budaya organisasi dapat diimplementasikan dengan efektif. Pemimpin yang berkomitmen untuk menjadi contoh, mendengarkan karyawan, serta memberikan dukungan dalam proses perubahan, akan mempercepat adopsi nilai-nilai budaya yang diinginkan. Selain itu, kebijakan yang mendukung pengembangan budaya positif, seperti penghargaan atas pencapaian individu dan tim, turut memperkuat pengaruh budaya terhadap daya saing perusahaan. Namun, perusahaan harus menghadapi beberapa tantangan dalam proses pengembangan budaya organisasi, seperti resistensi terhadap perubahan dan kesulitan dalam menyatukan nilai-nilai budaya yang beragam.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan terus memperkuat budaya organisasi dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan nilai-nilai yang ingin diterapkan. Selain itu, perusahaan perlu memantau dan mengevaluasi implementasi budaya organisasi secara berkala untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan daya saing secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Wiyono, B. (2021). Strategi Pengembangan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JIEEM: Journal Of Islamic Education and Management*, 1(2), 51-57.
- Puspita, M., & Maylazahira, D. (2023). Systematic Literature Review: Pengembangan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan yang Ideal Bagi Karyawan Generasi Milenial. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 5(1), 8-20.
- Husnah, A., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 19-30.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154.
- Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 332-339.
- Hariyadi, A. (2020). Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Membangun Budaya Organisasi Pesantren. *Equity In Education Journal*, 2(2), 96-104.
- Ilham, M., & Rahmat, A. (2021). Manajemen Strategi Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi di SMP IT Luqmanul Hakim Aceh Besar. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 151-162.
- Prasetyo, M. A. M., Salabi, A. S., & Muadin, A. (2021). Mengelola efektivitas organisasi pesantren: model kesesuaian budaya organisasi. *Fenomena*, 13(01), 41-62.
- Mulianingsih, S. (2020). Pengaruh strategi manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional dalam merubah budaya organisasi. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik*, 3(3), 42-52.
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., & Desara, M. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasi Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101-114.