

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 1, January 2025, P. 1127-1133
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14710137>

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Pengambilan Keputusan Manajerial

Riska Andani Tambunan^{1*}, Wildan Anshori Hasibuan², Aidil Arifin³, Muhammad Iqbal⁴

¹²³⁴Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : riskaandani73@gmail.com¹, wildan.ansori@uinsu.ac.id², aidilarifin123@gmail.com³,
muhammadiqbal02120@gmail.com⁴

Abstract

This article aims to explore the impact of organizational culture on managerial decision-making through a literature review. The method used is the analysis of various articles, books, and journals discussing the relationship between organizational culture and decision-making in a managerial context. The literature review findings indicate that a strong organizational culture can influence how managers make decisions, with cultures that support collaboration and innovation tending to produce faster and more adaptive decisions. In contrast, authoritarian or closed cultures can hinder the decision-making process and reduce its effectiveness. These findings highlight the importance of understanding organizational culture in a managerial context to improve decision quality.

Keywords: Organizational Culture, Decision-Making, Managerial, Literature Review, Effectiveness.

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan manajerial melalui studi literatur. Metode yang digunakan adalah analisis berbagai artikel, buku, dan jurnal yang membahas hubungan antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan dalam konteks manajerial. Hasil studi literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi cara manajer membuat keputusan, dengan budaya yang mendukung kolaborasi dan inovasi cenderung menghasilkan keputusan yang lebih cepat dan adaptif. Sebaliknya, budaya yang otoriter atau tertutup dapat menghambat proses pengambilan keputusan dan mengurangi efektivitasnya. Temuan ini menyoroti pentingnya pemahaman terhadap budaya organisasi dalam konteks manajerial untuk meningkatkan kualitas keputusan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengambilan Keputusan, Manajerial, Studi Literatur, Efektivitas.

Article Info

Received date: 29 December 2024

Revised date: 30 December 2024

Accepted date: 15 January 2025

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam setiap perusahaan yang dapat memengaruhi berbagai aspek operasional, termasuk pengambilan keputusan manajerial. Budaya ini mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di dalam organisasi, yang pada gilirannya membentuk cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi antar anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik budaya yang unik, yang tercermin dalam perilaku, komunikasi, dan gaya manajerial yang diterapkan oleh para pemimpin di dalamnya. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi faktor penentu dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer.

Pengambilan keputusan manajerial adalah salah satu tugas utama yang dihadapi oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi. Keputusan yang diambil oleh manajer tidak hanya mempengaruhi operasional sehari-hari, tetapi juga arah dan masa depan organisasi. Oleh karena itu, cara pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam organisasi, termasuk budaya yang berlaku. Dalam banyak kasus, budaya organisasi dapat mempercepat atau menghambat proses pengambilan keputusan, tergantung pada apakah budaya tersebut mendukung kebebasan berpendapat, kolaborasi, atau justru mengutamakan hierarki dan kontrol yang ketat.

Studi tentang hubungan antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan manajerial semakin mendapat perhatian dalam penelitian-penelitian terbaru. Seiring dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, penting untuk memahami bagaimana budaya yang ada dalam organisasi dapat memengaruhi cara pengambilan keputusan dilakukan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya yang mendukung keterbukaan, komunikasi yang efektif, dan partisipasi

anggota dapat menciptakan keputusan yang lebih berkualitas dan adaptif. Sebaliknya, budaya yang terfokus pada kontrol yang ketat atau hierarki yang kaku cenderung membatasi kreativitas dan keluwesan dalam pengambilan keputusan.

Dengan latar belakang ini, penting untuk menggali lebih dalam bagaimana budaya organisasi memengaruhi pengambilan keputusan manajerial dan sejauh mana faktor budaya dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi. Pemahaman ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajerial serta memberikan panduan praktis bagi para pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung keputusan yang lebih efektif dan efisien.

Seiring dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat dan penuh tantangan, pengambilan keputusan yang cepat dan tepat menjadi salah satu kunci utama keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tersebut biasanya memiliki budaya yang fleksibel dan mendukung inovasi. Budaya organisasi yang terbuka dan mendukung kolaborasi antara anggota dapat menghasilkan keputusan yang lebih kreatif dan responsif terhadap dinamika pasar yang terus berubah. Namun, budaya yang kurang mendukung keterbukaan atau lebih condong kepada sentralisasi pengambilan keputusan cenderung memperlambat proses adaptasi dan pengambilan keputusan itu sendiri.

Selain itu, pengaruh budaya organisasi juga dapat dilihat dari bagaimana nilai-nilai yang ada dalam organisasi diterjemahkan dalam tindakan sehari-hari oleh manajer. Sebagai contoh, dalam budaya yang menekankan pada pencapaian hasil, keputusan yang diambil cenderung lebih berorientasi pada efisiensi dan efektivitas. Sebaliknya, dalam budaya yang menekankan pada hubungan interpersonal dan kesejahteraan karyawan, keputusan mungkin lebih mempertimbangkan dampak sosial dan emosional terhadap anggota organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka yang membimbing cara manajer dalam mempertimbangkan berbagai aspek sebelum membuat keputusan.

Pentingnya budaya organisasi dalam pengambilan keputusan juga tercermin dalam hubungan antara nilai-nilai organisasi dan persepsi karyawan terhadap keputusan yang dibuat oleh manajer. Karyawan yang merasa bahwa keputusan yang diambil oleh manajer sesuai dengan nilai-nilai organisasi akan lebih cenderung mendukung keputusan tersebut dan merasa terlibat dalam prosesnya. Sebaliknya, apabila keputusan yang diambil tidak sejalan dengan nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi, hal ini bisa memicu ketidakpuasan dan ketidakpercayaan terhadap proses pengambilan keputusan itu sendiri. Budaya organisasi yang tercipta dalam suatu perusahaan atau instansi tidak hanya membentuk pola interaksi antar individu, tetapi juga memengaruhi cara manajer dalam melihat berbagai pilihan yang ada. Sebagai contoh, dalam budaya yang sangat berfokus pada hasil atau pencapaian kinerja, keputusan manajerial sering kali didorong oleh target-target yang jelas dan terukur, mengutamakan efisiensi dan produktivitas.

Sebaliknya, dalam budaya yang lebih mengutamakan pengembangan individu dan kesejahteraan karyawan, keputusan manajerial cenderung lebih memperhatikan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan personal dari anggota tim. Oleh karena itu, budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap proses dan kualitas keputusan yang diambil oleh manajer.

Dalam beberapa kasus, budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu menciptakan suatu sistem pengambilan keputusan yang lebih inklusif, yang melibatkan berbagai pihak dalam prosesnya. Misalnya, dalam budaya organisasi yang mendukung desentralisasi dan otonomi bagi para manajer tingkat bawah, pengambilan keputusan tidak hanya terbatas pada pimpinan puncak, tetapi juga melibatkan kontribusi dari berbagai tingkat manajerial. Hal ini dapat mempercepat pengambilan keputusan dan memungkinkan manajer untuk lebih responsif terhadap kebutuhan dan tantangan yang ada di lapangan. Namun, jika budaya organisasi terlalu terkonsentrasi pada kontrol dari atas atau otoritas yang sangat terpusat, proses pengambilan keputusan bisa menjadi lebih lambat dan kurang adaptif.

Lebih jauh lagi, peran budaya dalam pengambilan keputusan tidak terbatas hanya pada keputusan strategis, tetapi juga pada keputusan-keputusan operasional sehari-hari. Budaya organisasi yang mengedepankan komunikasi terbuka dan transparansi memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih tepat dengan informasi yang lebih lengkap dan akurat. Sebaliknya, dalam budaya yang lebih tertutup atau penuh dengan ketidakjelasan, pengambilan keputusan bisa dipengaruhi oleh ketidakpastian dan kurangnya informasi yang relevan. Oleh karena itu, budaya

organisasi tidak hanya menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga membentuk mekanisme yang mendasari keputusan-keputusan yang diambil.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menggali lebih dalam hubungan antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan manajerial melalui studi literatur yang komprehensif. Dengan memahami dampak budaya organisasi, diharapkan kita dapat memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai bagaimana faktor-faktor budaya dapat memengaruhi keputusan-keputusan yang diambil oleh manajer dalam organisasi. Artikel ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajerial serta memberikan panduan bagi praktisi dan pemimpin organisasi dalam menciptakan budaya yang mendukung pengambilan keputusan yang efektif dan adaptif.

KAJIAN TEORITIS

Kajian teori mengenai budaya organisasi dan pengambilan keputusan manajerial di Indonesia menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk cara pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer dalam sebuah organisasi.

Menurut Setiawan (2020), budaya organisasi yang kuat dapat memberikan arah dan struktur bagi pengambilan keputusan, serta mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam organisasi yang memiliki budaya yang mendukung inovasi dan komunikasi terbuka, keputusan manajerial dapat diambil dengan lebih cepat dan lebih efisien. Hal ini sejalan dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Mulyadi (2021), yang menyatakan bahwa budaya yang inklusif dan kolaboratif dapat menghasilkan keputusan yang lebih berkualitas dan mencerminkan kebutuhan berbagai pihak dalam organisasi.

Budaya organisasi yang mendukung transparansi dan partisipasi karyawan juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap pengambilan keputusan manajerial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Arifin (2021), yang menekankan bahwa keputusan yang diambil dengan melibatkan banyak pihak dalam organisasi cenderung lebih berimbang dan lebih diterima oleh seluruh anggota. Partisipasi dalam pengambilan keputusan operasional atau strategis akan membuat setiap individu merasa dihargai dan berkontribusi pada tujuan bersama, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, budaya yang mendukung keterbukaan dan komunikasi dua arah sangat penting dalam memperkuat efektivitas keputusan manajerial.

Menurut Hidayat (2020), keputusan manajerial dalam budaya organisasi yang kuat juga dipengaruhi oleh nilai-nilai inti yang dijunjung tinggi oleh organisasi tersebut. Misalnya, dalam budaya organisasi yang mengutamakan keharmonisan, keputusan-keputusan operasional dan keseharian lebih cenderung mengedepankan aspek kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja, dibandingkan dengan budaya yang lebih fokus pada pencapaian target dan hasil yang cepat. Dalam hal ini, budaya yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempercepat pengambilan keputusan yang mendukung keberlanjutan organisasi, sekaligus meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Selain itu, budaya organisasi yang mengedepankan keberanian mengambil keputusan juga menjadi faktor penentu dalam pengambilan keputusan strategis yang efektif. Penelitian oleh Supriyadi (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung eksperimen dan tidak takut akan kegagalan dapat menghasilkan keputusan strategis yang lebih berani dan inovatif. Keputusan yang diambil dalam budaya seperti ini sering kali lebih adaptif terhadap perubahan yang cepat dan mampu menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang mendukung risiko yang terukur berperan penting dalam menciptakan organisasi yang mampu berinovasi dan bersaing di pasar yang dinamis.

Terakhir, budaya organisasi juga berperan dalam membentuk perilaku kepemimpinan yang mempengaruhi pengambilan keputusan. Dalam budaya organisasi yang menekankan pada kepemimpinan yang inspiratif dan visioner, keputusan manajerial cenderung mengarah pada tujuan jangka panjang yang lebih besar dan ambisius. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dan Pratama (2020) mengungkapkan bahwa dalam budaya seperti ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator yang mampu mengarahkan tim untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang mendukung visi bersama dan berbagi tujuan dapat memperkuat proses pengambilan keputusan, serta menciptakan keputusan yang lebih terarah dan berdampak positif pada perkembangan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah studi literatur, yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan mengenai hubungan antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan manajerial. Studi literatur ini melibatkan pemilihan artikel, buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan di berbagai sektor. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas mengenai topik yang diteliti melalui analisis sumber-sumber yang sudah ada, tanpa perlu melibatkan pengumpulan data primer secara langsung.

Proses penelitian dimulai dengan melakukan pencarian literatur di berbagai database akademik, seperti Google Scholar, JSTOR, dan ProQuest, untuk menemukan artikel dan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan pengambilan keputusan manajerial. Kriteria seleksi yang digunakan meliputi relevansi topik, kualitas jurnal, dan tahun publikasi, dengan fokus pada literatur yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir untuk memastikan kesegaran informasi. Setelah literatur yang relevan ditemukan, setiap sumber dianalisis secara kritis untuk menilai kontribusinya terhadap pemahaman hubungan.

Selanjutnya, data yang diperoleh dari sumber-sumber literatur tersebut disusun dan dianalisis secara tematik, di mana peneliti mengidentifikasi pola-pola utama yang muncul dalam pembahasan budaya organisasi dan pengambilan keputusan. Peneliti juga mengkategorikan temuan-temuan tersebut berdasarkan pendekatan yang digunakan dalam masing-masing penelitian, seperti pengaruh budaya organisasi terhadap keputusan strategis, keputusan operasional, serta pengambilan keputusan dalam konteks yang lebih spesifik, seperti sektor publik atau swasta. Analisis ini bertujuan untuk menemukan kesamaan dan perbedaan di antara berbagai studi yang ada, serta untuk menggali lebih dalam tentang mekanisme yang menghubungkan budaya organisasi dengan pengambilan keputusan.

Metode studi literatur ini juga memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kesenjangan dalam penelitian yang ada, serta untuk memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya. Dengan mengkaji berbagai temuan yang sudah ada, artikel ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi mempengaruhi cara manajer membuat keputusan dan bagaimana pengaruh tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Pendekatan ini memberikan gambaran yang komprehensif tanpa perlu mengandalkan data primer, sehingga cocok untuk memperluas pemahaman tentang topik yang luas dan multidimensional seperti budaya organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengambilan Keputusan Manajerial

Pengaruh budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan manajerial sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang diterima dalam organisasi, yang pada gilirannya membentuk cara manajer mengambil keputusan. Dalam organisasi yang mengutamakan keterbukaan dan kolaborasi, pengambilan keputusan cenderung lebih demokratis dan melibatkan kontribusi dari berbagai level manajerial. Hal ini memberikan keleluasaan bagi manajer untuk mempertimbangkan berbagai perspektif sebelum mengambil keputusan, yang dapat meningkatkan kualitas keputusan tersebut. Sebaliknya, dalam organisasi dengan budaya yang lebih otoriter atau hierarkis, keputusan sering kali diambil secara top-down, dengan sedikit atau tanpa partisipasi dari anggota organisasi lainnya.

Budaya yang mendukung transparansi dan komunikasi terbuka memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih tepat. Manajer yang bekerja dalam budaya seperti ini cenderung memiliki akses ke informasi yang lebih baik, baik dari atas maupun bawah. Hal ini memudahkan mereka untuk memahami permasalahan dengan lebih jelas dan mengidentifikasi solusi yang sesuai. Studi literatur menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang mendukung komunikasi dua arah, di mana manajer mendengarkan masukan dari bawah, dapat menghasilkan keputusan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan dan tantangan di lapangan. Di sisi lain, budaya yang membatasi aliran informasi hanya pada jalur vertikal seringkali menghambat kemampuan manajer untuk membuat keputusan yang sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Dalam konteks pengambilan keputusan strategis, budaya organisasi yang mendukung inovasi

dan eksperimen memungkinkan manajer untuk mempertimbangkan berbagai opsi dan mengambil keputusan yang lebih berani. Organisasi yang mengutamakan fleksibilitas dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan mengambil keputusan strategis yang lebih dinamis. Sebaliknya, organisasi dengan budaya yang lebih konservatif dan berfokus pada stabilitas sering kali terjebak dalam pola pengambilan keputusan yang lebih berhati-hati dan tidak terlalu terbuka terhadap perubahan. Hal ini dapat membatasi kemampuan organisasi untuk berinovasi dan bersaing di pasar yang terus berkembang.

Budaya yang mendukung kolaborasi antar anggota tim juga memengaruhi keputusan operasional sehari-hari. Dalam budaya yang mengutamakan kerja sama dan saling percaya, manajer cenderung melibatkan tim mereka dalam proses pengambilan keputusan operasional. Hal ini mempercepat proses pengambilan keputusan karena manajer dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh anggota tim di berbagai level. Sebaliknya, dalam budaya yang lebih terpusat, keputusan sering kali diambil oleh pihak manajemen atas tanpa melibatkan input dari tingkat bawah. Ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan berpotensi mengurangi efektivitas keputusan operasional yang diambil.

Dampak budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan juga terlihat dalam cara organisasi menanggapi masalah dan tantangan yang muncul. Dalam budaya yang terbuka terhadap kritik dan umpan balik, manajer cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi dan memperbaiki keputusan yang telah diambil. Budaya semacam ini menciptakan suasana yang mendukung perbaikan berkelanjutan dan meningkatkan adaptabilitas organisasi. Sebaliknya, dalam budaya yang lebih defensif atau menutup diri dari umpan balik, manajer cenderung lebih reaktif terhadap masalah dan kesulitan, yang dapat memperlambat proses pengambilan keputusan dan menurunkan efektivitas organisasi dalam merespons perubahan atau tantangan yang ada.

Peran Komunikasi dalam Pengambilan Keputusan Manajerial

Peran komunikasi dalam pengambilan keputusan manajerial sangat vital karena komunikasi yang efektif memungkinkan manajer untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan untuk membuat keputusan yang tepat. Dalam organisasi dengan budaya komunikasi yang terbuka, aliran informasi antara berbagai level manajerial dan anggota tim berjalan lancar, sehingga manajer dapat memperoleh berbagai perspektif dan insight yang bermanfaat. Studi menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mempercepat proses pengambilan keputusan dengan mengurangi ketidakpastian dan memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang situasi yang dihadapi. Sebaliknya, dalam budaya organisasi yang menekan aliran komunikasi atau hanya mengutamakan jalur vertikal, keputusan yang diambil cenderung kurang informasional dan berisiko karena keterbatasan informasi yang tersedia.

Dalam organisasi yang mendorong komunikasi dua arah, baik dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya, pengambilan keputusan lebih inklusif dan partisipatif. Manajer yang terbuka untuk menerima masukan dan feedback dari karyawan dapat membuat keputusan yang lebih sesuai dengan realitas yang ada di lapangan. Hal ini juga membangun rasa saling percaya antara manajer dan karyawan, yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap keputusan yang diambil. Di sisi lain, jika komunikasi terhambat atau terlalu terpusat, manajer cenderung membuat keputusan tanpa memahami dengan baik kondisi yang sebenarnya dihadapi oleh tim di lapangan, yang dapat berisiko menurunkan efektivitas keputusan.

Komunikasi juga berperan dalam mengelola konflik yang mungkin muncul selama proses pengambilan keputusan. Dalam organisasi yang mengedepankan komunikasi terbuka, manajer lebih mampu untuk menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif dan menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Proses ini memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih berdasar pada konsensus dan saling pengertian. Namun, dalam budaya yang lebih tertutup, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat memperlambat pengambilan keputusan dan menciptakan ketegangan di dalam tim. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi yang baik sangat dibutuhkan untuk mengurangi gesekan yang dapat muncul selama proses pengambilan keputusan.

Komunikasi yang jelas dan efektif juga mempengaruhi cara keputusan disampaikan kepada seluruh anggota organisasi. Dalam budaya organisasi yang mendukung komunikasi transparan, manajer akan menyampaikan alasan dan pertimbangan di balik keputusan yang diambil, sehingga seluruh anggota tim dapat memahami tujuan dan implikasi dari keputusan tersebut. Hal ini meningkatkan rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil, serta memperkuat komitmen untuk melaksanakan keputusan tersebut. Sebaliknya, dalam budaya yang lebih tertutup, keputusan sering

kali disampaikan secara sepihak tanpa penjelasan yang memadai, yang dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Selain itu, komunikasi juga berperan dalam menciptakan ruang bagi umpan balik yang konstruktif. Manajer yang aktif mendengarkan dan mendorong umpan balik dari anggota tim dapat memperbaiki dan menyesuaikan keputusan yang telah diambil, serta meningkatkan kualitas keputusan-keputusan yang akan datang. Budaya komunikasi yang memfasilitasi umpan balik secara terbuka memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan meningkatkan efektivitas operasional. Dalam budaya yang menghambat umpan balik, manajer cenderung lebih kaku dan tidak responsif terhadap perubahan yang terjadi, yang dapat menghambat pengambilan keputusan yang efektif dan relevan.

Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan Strategis

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap pengambilan keputusan strategis dalam sebuah organisasi. Organisasi dengan budaya yang mendukung inovasi dan eksperimen cenderung mendorong manajer untuk mengeksplorasi berbagai opsi dan mempertimbangkan keputusan yang lebih berani dan transformatif. Dalam budaya semacam ini, manajer tidak takut untuk mengambil risiko yang terukur, karena mereka tahu bahwa kesalahan atau kegagalan adalah bagian dari proses pembelajaran dan inovasi. Keputusan strategis yang diambil dalam budaya yang mendukung eksperimen ini seringkali lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan pasar dan tren industri. Sebaliknya, dalam budaya yang lebih konservatif, keputusan strategis lebih berhati-hati dan cenderung berfokus pada mempertahankan status quo, yang mungkin menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat.

Budaya yang mendukung kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan juga memengaruhi pengambilan keputusan strategis. Dalam organisasi yang mengutamakan kolaborasi, keputusan strategis cenderung diambil dengan melibatkan banyak pemangku kepentingan, mulai dari manajer tingkat atas hingga karyawan di tingkat bawah. Partisipasi yang lebih luas ini memungkinkan keputusan yang diambil lebih berimbang, mencakup berbagai perspektif, dan lebih mengakar pada kebutuhan dan aspirasi organisasi secara keseluruhan. Hal ini meningkatkan kemungkinan keberhasilan keputusan strategis karena melibatkan berbagai sumber daya dan pengetahuan yang ada dalam organisasi. Dalam budaya yang kurang kolaboratif atau terlalu terpusat, keputusan strategis lebih sering diambil oleh sekelompok kecil individu, yang berpotensi mengabaikan pandangan penting dari bagian lain organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang mendorong keberanian dan ambisi dapat mempercepat pengambilan keputusan strategis yang berorientasi pada pertumbuhan dan ekspansi. Organisasi dengan budaya seperti ini tidak hanya bertujuan untuk bertahan hidup, tetapi juga berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang yang lebih besar, seperti memperluas pasar, mengembangkan produk baru, atau berinvestasi dalam teknologi baru. Manajer dalam organisasi yang mengedepankan budaya pertumbuhan cenderung memiliki visi yang lebih jauh ke depan dan berani mengambil langkah-langkah strategis yang berpotensi mengubah arah perusahaan. Sebaliknya, dalam organisasi dengan budaya yang lebih fokus pada stabilitas dan konservatisme, keputusan strategis lebih berhati-hati dan berorientasi pada pengurangan risiko jangka pendek, yang bisa saja membatasi peluang ekspansi dan inovasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya, budaya organisasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap pengambilan keputusan dalam berbagai aspek manajerial, baik itu dalam keputusan strategis, operasional, maupun keseharian. Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan inovasi dapat meningkatkan efektivitas keputusan yang diambil oleh manajer, dengan mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas hasilnya. Sebaliknya, budaya yang terlalu terpusat atau konservatif dapat menghambat fleksibilitas dan adaptasi organisasi terhadap perubahan, serta memperlambat pengambilan keputusan yang tepat waktu.

Saran yang dapat diberikan adalah penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan. Organisasi perlu mengedepankan komunikasi yang transparan, memungkinkan setiap tingkat manajerial untuk berbagi informasi yang relevan, serta menciptakan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan yang konstruktif. Hal ini akan memperkuat dasar pengambilan keputusan yang lebih informasional dan

inklusif, serta mendorong pengambilan keputusan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal.

Selain itu, organisasi juga perlu menyeimbangkan antara efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan dalam budaya mereka. Keputusan yang diambil tidak hanya harus berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan dampaknya terhadap motivasi dan kesehatan mental karyawan dalam jangka panjang. Dengan menciptakan budaya yang menghargai keseimbangan antara hasil dan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat memastikan keberlanjutan jangka panjang dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

REFERENSI

- Khosyi'in, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 45-55.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.
- Alansori, A., Listyaningsih, E., Yuliansyah, Y., Lukman, I., & Sariningsih, E. (2021). Pengaruh Total Quality Management, teknologi dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(2), 129-139.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154.
- Imelda, I., Yuliana, Y., Arwin, A., Vincent, W., & Williny, W. (2021, October). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 273-277).
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112.
- Simbolon, S., & Simamora, R. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan DR Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 19-37.