

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Dhinda Lintang Cahya Gumilang¹, Moh. Wahib²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

*e-mail dhindaalintang10@gmail.com¹, Muhammad.wahib@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi peran yang dimainkan oleh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan metode penelitian kualitatif yang mencakup survei dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data, penelitian ini menyoroti nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, kolaborasi, dan komunikasi terbuka dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Manajemen yang mendukung dan mendorong budaya organisasi yang sehat dengan memberikan pengakuan, insentif, dan kesempatan untuk berinovasi, secara signifikan meningkatkan hubungan antara manajemen dan karyawan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat sinergi tim dan kontribusi keseluruhan perusahaan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang positif sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Budaya organisasi; kinerja karyawan*

1. Pendahuluan

Di zaman bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan di seluruh dunia menghadapi tekanan besar untuk terus meningkatkan kinerja karyawan mereka. Mereka harus cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, termasuk perkembangan teknologi yang pesat, fluktuasi ekonomi, dan perubahan preferensi konsumen. Untuk bertahan dan berkembang dalam tantangan ini, perusahaan harus mengembangkan strategi-strategi yang tidak hanya fokus pada meningkatkan produktivitas tetapi juga memperbaiki keterlibatan dan motivasi karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa tujuan dan visi organisasi sejalan dengan aspirasi dan nilai-nilai karyawan. Ini dapat menciptakan sinergi yang kuat antara individu dan organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Setiap perusahaan berada di bawah tekanan untuk terus meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Untuk mengatasi tantangan ini, para pembuat kebijakan di perusahaan perlu merancang sistem yang tidak hanya memiliki cakrawala yang luas tetapi juga bersifat visioner, agar dapat beradaptasi dengan semua dinamika perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis (Darmawan, 2021). Tekanan ini tidak hanya berasal dari persaingan yang ketat di pasar global, tetapi juga dari tuntutan internal untuk mencapai efisiensi operasional dan inovasi yang berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang krusial dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan (Supriyadi et al., 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang krusial dan tak tergantikan dalam perjalanan mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Lebih dari sekadar modal atau teknologi, SDM menjadi elemen utama yang mengendalikan dinamika organisasi karena keterlibatan manusia di dalamnya. (Susan, 2019). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kompetensi memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa organisasi dapat berkembang dan menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diemban oleh karyawan. (Hayati et al., 2018) Selain itu, cara penilaian yang diterapkan dalam perusahaan juga berpengaruh besar terhadap sikap dan perilaku karyawan. Karena sumber daya manusia sangat berharga bagi perusahaan dalam menjalankan operasinya. Cara kerja dan penilaian memiliki dampak besar terhadap sikap dan perilaku kerja

karyawan. Salah satu aspek yang penting dalam hal ini adalah budaya organisasi. (Darmawan, 2021)

Menurut (Nasir et al., 2021) Sebuah organisasi tidak dapat berkembang menjadi maju tanpa memperkuat dasar budayanya terlebih dahulu. Setelah budaya organisasi tersebut menguat, ini akan berdampak besar pada efektivitas strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara sederhana, budaya organisasi yang kuat tidak hanya memberikan identitas yang jelas bagi perusahaan, tetapi juga mengintegrasikan visi, misi, dan nilai-nilai dengan perilaku karyawan. Dengan dasar budaya yang solid, strategi yang diimplementasikan menjadi lebih efisien, memperkuat kerjasama di antara anggota organisasi, dan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, mengalokasikan sumber daya untuk mengembangkan budaya organisasi adalah kunci untuk meraih keunggulan kompetitif serta pertumbuhan jangka panjang.

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam menghadapi tantangan, membentuk identitas, meningkatkan keterlibatan, dan memperkuat kesatuan melalui standar yang sesuai bagi anggotanya. Kehadiran budaya ini adalah krusial untuk kesuksesan organisasi. Ketika anggota mampu menyelaraskan budaya dengan strategi, pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan lebih efektif. (Lysda Hartaty Huwae et al., 2023). Budaya organisasi tidak hanya memfasilitasi integrasi komponen organisasi yang beragam, tetapi juga meneguhkan identitasnya, memberikan inspirasi serta motivasi kepada karyawan. Lebih dari itu, budaya ini memberikan arahan mengenai cara bertindak dan menjalankan operasi di dalam perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi berperan dalam menyatukan individu-individu dan meningkatkan kesatuan serta efisiensi organisasi. (Syamsu, 2023).

Dalam keterlibatan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menegaskan bahwa ada beberapa elemen budaya organisasi, yang terdiri dari nilai-nilai dan keyakinan bersama, dapat menjadi pengikat antara organisasi dan karyawan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal (Meutia et al., 2019). Budaya organisasi yang solid dapat memberikan dukungan kepada tujuan perusahaan, sementara budaya yang kurang kuat dapat menjadi hambatan bagi kemajuan perusahaan. Di lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai yang sama dipahami dengan mendalam, dibagikan, dan diperjuangkan oleh mayoritas anggota organisasi (Oktavia & Fernos, 2023).

Dalam konteks bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, peran budaya organisasi menjadi fokus utama bagi banyak perusahaan, termasuk PT Indo Multi Box, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan ini menyadari bahwa budaya organisasi bukan hanya elemen tambahan, melainkan fondasi yang mendukung kesuksesan dan pertumbuhan mereka. Budaya organisasi di PT Indo Multi Box bukan hanya mencerminkan nilai-nilai inti perusahaan, tetapi juga memandu tindakan dan keputusan karyawan di semua tingkatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara menyeluruh peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kami akan menjelaskan secara mendalam konsep budaya organisasi, mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang menjadi dasar dari budaya yang efektif, dan mengeksplorasi dampaknya terhadap motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Selain itu, kami juga akan menyoroti praktik terbaik dalam pembentukan dan penguatan budaya organisasi yang berhasil, dengan harapan memberikan wawasan berharga bagi pemangku kepentingan dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

Pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting bagi pemangku kebijakan di perusahaan. Karena itu, penelitian ini juga akan memberikan panduan praktis bagi mereka yang ingin meningkatkan kinerja organisasi mereka melalui manajemen budaya organisasi yang efektif. Dengan penelitian ini, diharapkan akan diperoleh wawasan yang berharga untuk merancang strategi

yang efektif dalam memperkuat budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif diharapkan tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga membawa perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang yang berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup keadaan emosional dan psikologis yang meliputi moral, sikap, dan tingkat produktivitas dari karyawan atau anggota organisasi. Hal ini juga mencakup semua simbol seperti perilaku, rutinitas, dan percakapan, serta makna yang diberikan oleh anggota organisasi terhadap simbol-simbol tersebut. (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022). Menurut (Sudarsono, 2019) Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dipegang dan diterapkan oleh individu-individu dalam suatu organisasi sebagai pedoman untuk menghadapi tantangan dan mengatasi masalah. Budaya ini mencerminkan identitas bersama perusahaan atau organisasi, mempengaruhi interaksi, kerja sama, pengambilan keputusan, dan menetapkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi di lingkungan kerja. Selain mengatur prosedur kerja, budaya organisasi juga menegakkan nilai-nilai etika, kerjasama, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Budaya yang kuat dan sejalan dengan misi perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong kolaborasi yang produktif, dan memberikan fondasi yang kokoh untuk adaptasi dan inovasi. Pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerjanya memungkinkan pengembangan strategi yang lebih efektif dalam mengelola budaya tersebut, mengimplementasikannya dalam kegiatan sehari-hari, dan akhirnya mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh tantangan. (Mardikaningsih & Hariani, 2020).

Menurut (Wahyudin, 2022) Budaya organisasi dapat terbentuk melalui serangkaian langkah yang umumnya melibatkan beberapa tahapan. Tahapan ini meliputi:

1. Seorang individu memiliki ide atau gagasan untuk mendirikan organisasi baru.
2. Pendiri mengundang satu atau beberapa individu kunci yang berbagi visi yang sama untuk membentuk inti kelompok.
3. Kelompok tersebut mulai melakukan berbagai kegiatan untuk mendirikan organisasi, termasuk menentukan jenis kegiatan, lokasi, dan hal-hal terkait lainnya.
4. Selanjutnya, individu lain diundang untuk bergabung dengan pendiri dan inti kelompok organisasi, yang kemudian bersama-sama memulai sejarah organisasi.

Perusahaan mengembangkan beragam budaya tergantung pada pedoman yang diikuti oleh manajer pada awal berdirinya organisasi. Tingkat kekuatan budaya ini dapat bervariasi, ada yang kuat dan sulit diubah, tergantung pada komitmen yang dibuat pada tahap pendirian. Budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap perilaku di berbagai bidang, termasuk nilai-nilai perusahaan (perspektif baik dan buruk serta isu-etika), atmosfer organisasi (emosi dan tindakan individu), dan gaya kepemimpinan.

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil kerja yang diperoleh oleh individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Istilah ini juga mencakup tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga dapat merujuk pada pencapaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi. (Silaen et al., 2021). Kinerja berasal dari hasil kerja yang sebenarnya atau kinerja aktual yang dicapai oleh individu. Setiap organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja dengan menerapkan metode yang tepat melalui program-program untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Moron et al., 2023).

Pertumbuhan dan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja, di mana setiap karyawan perlu mencapai hasil yang baik agar tujuan utama

perusahaan tercapai. Hal ini terkait langsung dengan kemampuan dan kapabilitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. (Rivaldo, 2022). Kinerja atau prestasi seseorang dapat dinilai baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan lingkup tanggung jawab yang mereka miliki. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, motivasi, dan inspirasi kerja individu tersebut. Hasil kerja mereka memberikan umpan balik kepada manajer dan diri sendiri, mendorong mereka untuk terus bekerja secara proaktif dan mencapai standar kualitas yang diharapkan. (Pangestu et al., 2022). Karyawan yang berhasil memenuhi atau bahkan melampaui standar kinerja dapat diberikan penghargaan, sementara yang belum mencapai standar tersebut mungkin akan menghadapi konsekuensi. Penghargaan dan konsekuensi tersebut dapat berupa promosi, peningkatan kompensasi, perubahan tugas, bahkan pemutusan hubungan kerja. Melalui proses evaluasi kinerja, perusahaan dapat menilai sejauh mana kemajuan pencapaian tujuan mereka. (Widjaja, 2021).

Menurut (Adha et al., 2019) Penilaian kinerja seorang pegawai adalah proses yang sangat personal, karena setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Manajemen dapat mengevaluasi kinerja setiap pegawai secara individual, mengukur seberapa baik mereka dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Pendekatan ini memungkinkan manajemen untuk memahami dan menilai unjuk kerja setiap pegawai secara detail dan akurat, sesuai dengan pencapaian kinerja masing-masing. Menurut Wirawan (2009:7) dalam (Sihaloho & Siregar, 2020) Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang terdiri dari beberapa aspek penting:

1. Faktor internal karyawan : Ini mencakup karakteristik yang melekat pada individu sejak lahir dan yang diperoleh selama perkembangannya. Karakteristik bawaan mencakup bakat, sifat pribadi, serta kondisi fisik dan mental. Sementara itu, karakteristik yang diperoleh termasuk pengetahuan, keterampilan, motivasi, pengalaman kerja, dan etos kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi : Ini mengacu pada dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja, yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Aspek-aspek lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, kebijakan kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan interaksi dengan rekan kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi : Ini mencakup kondisi atau peristiwa di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi, politik, sosial, budaya, agama, dan persaingan dari pesaing.

3. Metodologi

Penelitian adalah metode ilmiah yang digunakan untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan yang ada. Secara global, terdapat tiga tujuan utama dalam melakukan penelitian: penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Tujuan penemuan bertujuan untuk menemukan informasi baru yang belum diketahui sebelumnya dalam penelitian sebelumnya. Sementara itu, tujuan pembuktian bertujuan untuk menghilangkan keraguan terhadap suatu informasi atau pengetahuan dengan menyediakan bukti yang kuat. (Ridwan et al., 2021). Metode penelitian bertujuan untuk mengumpulkan data yang relevan dalam suatu studi. Setelah data terkumpul, peneliti menganalisisnya dengan metode yang dipilih untuk mencari solusi terhadap masalah yang sedang diteliti. Seiring dengan perkembangan budaya, informasi, pengetahuan, dan teknologi, metode penelitian juga mengalami kemajuan yang sejalan dengan perkembangan tersebut. (Feny Rita Fiantika et all, 2022).

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif di PT. Indo Multi Box, yang menitikberatkan pada interpretasi dan pemahaman alami terhadap subjek yang sedang diteliti. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena dan signifikansi yang diberikan oleh masyarakat. Metode ini menggunakan berbagai sumber data seperti studi kasus,

pengalaman pribadi, wawancara, observasi, dan teks visual untuk menggambarkan rutinitas, masalah, serta makna hidup individu. (Denzin dan Yvonna S., 1994: 2). dalam (S. Hasibuan et al., 2022).

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan observasi dan wawancara. Observasi mengacu pada pengamatan sistematis dan pencatatan fenomena yang menjadi objek penelitian. Dalam metode observasi, peneliti atau rekan kerja mencatat informasi berdasarkan apa yang mereka amati selama proses penelitian. (P. Hasibuan et al., 2023). Observasi dilakukan untuk menganalisis individu secara terfokus pada satu orang. Pengamat harus memiliki kriteria khusus untuk melaksanakan observasi. Proses observasi dilakukan dengan tujuan tertentu, yang membentuk dasar untuk mengidentifikasi kriteria spesifik yang menentukan apa yang akan diamati. (Khairun et al., 2021). Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan peserta. Dengan kemajuan teknologi komunikasi, wawancara dapat dilakukan secara langsung atau melalui platform seperti telepon, Zoom, atau WhatsApp. (Waruwu, 2023).

4. Hasil dan Pembahasan

Dengan menggunakan teknik penelitian wawancara dan observasi, kami mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Pada sesi wawancara, peneliti mengumpulkan data dari empat subjek sebagai sampel penelitian. Empat subjek tersebut merupakan karyawan PT. Indo Multi Box terdiri dari Umi sebagai kasir, Farida sebagai admin, Sudar sebagai staff gudang, dan Putra sebagai operasional produksi. Dengan keempat subjek tersebut diharapkan mampu menjadi representasi karyawan lainnya dalam menanggapi peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pernyataan wawancara dari berbagai subjek di perusahaan ini, tergambar bahwa budaya organisasinya sangat beragam namun tetap menyatu dalam nilai-nilai inti yang kuat. Pertama, Umi sebagai kasir menyoroti inklusivitas yang tinggi di tempat kerja. Menurutnya, "semua orang di perusahaan ini diterima dan dihargai, yang menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Kerjasama dan komunikasi terbuka juga sangat ditekankan, sehingga setiap orang saling mendukung satu sama lain".

Kemudian, Farida sebagai admin menekankan nilai-nilai kejujuran, integritas, dan kolaborasi sebagai fondasi budaya kerja di perusahaan ini. "karyawan diajarkan untuk selalu jujur dan bekerja dengan integritas tinggi. Lingkungan kerja yang inklusif dan progresif membuat setiap individu merasa termotivasi untuk berkolaborasi tanpa merasa ditinggalkan, serta terus mencari cara untuk memperbaiki diri".

Sudarsono, sebagai staff gudang, menyoroti fokus perusahaan pada kualitas dan keselamatan kerja. "Manajemen sangat mendukung pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan untuk terus belajar dan berkembang. Perhatian terhadap keselamatan kerja juga sangat diutamakan, yang memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan untuk fokus pada pencapaian kualitas dalam pekerjaan mereka".

Terakhir, Putra sebagai operasional gudang menunjukkan bahwa "Budaya di perusahaan ini sangat fokus pada efisiensi, inovasi, dan keselamatan. Karyawan didorong untuk bekerja lebih efisien dan selalu mencari cara baru untuk inovasi dalam proses kerja mereka. Keselamatan kerja juga menjadi prioritas yang sangat diperhatikan, sehingga semua prosedur dilakukan dengan memperhatikan aspek keamanan".

Secara umum, budaya organisasi dianggap sebagai aset penting. Budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai alat untuk mengintegrasikan internal perusahaan, tetapi juga menuntut respons yang baik dari organisasi dalam menghadapi kondisi persaingan global karena hal ini dapat mempengaruhi karakteristik budaya perusahaan. (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022). Budaya organisasi di PT Indo Multi Box menunjukkan kombinasi yang seimbang antara nilai-nilai inklusivitas, integritas, fokus pada kualitas dan keselamatan kerja, serta dorongan untuk inovasi. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang

produktif dan aman, tetapi juga memperkuat kolaborasi dan rasa saling mendukung di antara karyawan. Manajemen mendukung nilai-nilai ini untuk memastikan bahwa budaya organisasi yang diinginkan tetap terjaga dan diperkuat dari waktu ke waktu.

Budaya organisasi ini berperan dalam bagaimana cara kerja karyawan sehari-hari. Lingkungan kerja yang inklusif dan fokus pada pelayanan pelanggan mendorong karyawan untuk selalu memberikan layanan terbaik. Budaya kerja yang kolaboratif dan berbasis integritas membuat karyawan lebih termotivasi dan efisien dalam pekerjaan mereka, serta selalu berusaha memberikan kontribusi maksimal dalam setiap proyek. Fokus pada kualitas dan keselamatan mendorong karyawan untuk lebih teliti dan hati-hati dalam setiap tugas mereka. Selain itu, budaya efisiensi dan inovasi membuat karyawan selalu mencari cara baru untuk meningkatkan proses produksi, menjadikan pekerjaan lebih menyenangkan dan penuh tantangan positif.

Pimpinan memiliki kemampuan untuk memengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat interaksi saling memengaruhi antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. (A. Armawan, 2019). Manajemen di perusahaan ini memiliki peran aktif dalam mendukung dan mendorong budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif. Umi, sebagai kasir, menyoroti bahwa “manajemen sangat mendukung budaya inklusif dan secara teratur memberikan pengakuan kepada karyawan yang mempraktikkan nilai-nilai perusahaan. Pengakuan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja karyawan tetapi juga memberikan contoh yang baik, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk mengikuti jejak manajemen dalam tindakan sehari-hari”.

Farida, seorang admin, menambahkan bahwa “manajemen selalu mendorong kolaborasi dalam setiap proyek, menciptakan dukungan dan peluang bagi tim untuk berkembang. Manajemen juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan terbuka, yang memungkinkan karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang apa saja. Ini menunjukkan bahwa manajemen berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung”.

Sudarsono, yang bekerja sebagai staf gudang, menekankan “perhatian manajemen terhadap komunikasi. Manajemen memastikan bahwa saluran komunikasi terbuka lebar, sehingga karyawan merasa mudah untuk menyampaikan ide atau masalah. Manajemen juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menyelesaikan masalah secara kreatif, yang meningkatkan kreativitas dan efektivitas kerja karyawan”.

Putra, dari operasional produksi, menjelaskan bahwa “manajemen selalu menginisiasi program pengembangan karyawan dan sangat mendukung ide-ide inovatif dalam operasional. Manajemen memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus berkembang dan menciptakan hal-hal baru dalam pekerjaan mereka, yang mendorong pertumbuhan dan inovasi di dalam perusahaan”.

Secara keseluruhan, manajemen di perusahaan ini berperan penting dalam memfasilitasi dan mempromosikan budaya organisasi yang diinginkan. Mereka tidak hanya memberikan dukungan moral dan material, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, kreativitas, dan inovasi. Ini menghasilkan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkembang.

Budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif memperkuat hubungan antara rekan kerja dan antara karyawan dengan manajemen. Komunikasi yang lancar dan terbuka serta kerjasama yang kuat membuat hubungan antar karyawan semakin erat. Budaya kerja yang fokus pada kualitas dan keselamatan kerja memperkuat sinergi, dengan komunikasi yang lebih konstruktif terutama dengan manajemen yang peka terhadap kondisi lapangan. Penekanan pada efisiensi dan inovasi memperkuat kolaborasi di dalam departemen dan dengan manajemen, menjadikan hubungan lebih kuat dan produktif. Secara keseluruhan, budaya organisasi PT. Indo Multi Box menciptakan tim yang solid dan sinergis dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil diskusi dengan karyawan PT. Indo Multi Box, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran sentral dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif, aman, dan kolaboratif. Budaya inklusif di mana semua karyawan merasa dihargai menciptakan suasana kerja yang nyaman. Nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan kolaborasi menjadi dasar yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam proyek perusahaan.

Manajemen perusahaan aktif dalam mendukung dan mempromosikan budaya organisasi yang diinginkan. Mereka memberikan pengakuan dan insentif kepada karyawan yang menerapkan nilai-nilai perusahaan serta mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan inisiatif kreatif. Dukungan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tetapi juga memperkuat hubungan di antara karyawan dan manajemen serta di antara sesama karyawan.

Secara keseluruhan, budaya organisasi PT. Indo Multi Box dapat dianggap berhasil karena berhasil mengintegrasikan berbagai nilai menjadi kesatuan yang harmonis. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan tetapi juga mendukung sinergi tim dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memelihara dan mengembangkan budaya organisasi ini untuk memastikan pengaruh positifnya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Daftar Referensi

- A. Armawan, P. (2019). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Manusia sebagai aktor utama dalam kegiatan organisasi merupakan aset yang unik , karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sulit untuk diprediksi ,. 8(8), 5090–5117.*
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- Feny Rita Fiantika et all. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue Maret). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method. *ABDIMAS:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15.
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalbah, S. Z., Ratnaningsih, P. W., & E, A. A. M. S. (2022). Media penelitian kualitatif. In *Jurnal EQUILIBRIUM* (Vol. 5, Issue January).
<http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Hayati, N., Yulianto, E., & Bandung, U. L. (2018). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Civics and Social Studies*, 2(1), 98–115.
<https://journal.institutpendidikan.ac.id/index.php/journalcss/article/view/147>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
<https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Khairun, D. Y., Hakim, I. Al, & Abadi, R. F. (2021). Pengembangan pedoman observasi anak berkesulitan membaca (dyslexia). *Jurnal UNIK: Pendidikan Luar Biasa*, 6(1), 59.

- <https://doi.org/10.30870/unik.v6i1.11877>
- Lysda Hartaty Huwae, Beni Chandra Purba, & Budi Kelana. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Manajemen Gereja. *JUITAK : Jurnal Ilmiah Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 1(4), 54–68. <https://doi.org/10.61404/juitak.v1i4.191>
- Mardikaningsih, R., & Hariani, & M. (2020). Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention. *Technology and Society*, 1(2), 21–28.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1 Februari 2019), 8.
[https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN)
- Moron, L. M., Herdi, H., & Darius, Y. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
<https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42.
<https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sudarsono. (2019). BUDAYA ORGANISASI SUDARSONO STAI Denpasar Bali. *Pengantar Manajemen*, H. 2-3.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34.
<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syamsu, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099–3105.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>
- Wahyudin, H. (2022). yoga,+8.+JURNAL+HENDRA. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal.*, 1(3), 51–56.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>