

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AISYAH JAYA

Achmad Alfian Dafa Salafin
Mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya
alfindfs5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aisyah Jaya. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan telaah literatur. Keabsahan data diperoleh dari pengamatan yang cermat, penggunaan triangulasi data dan kecukupan referensi bertujuan untuk memastikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dipahami dengan lebih mendalam.

Temuan utama menunjukkan bahwa elemen-elemen budaya organisasi, seperti komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung, dan komitmen terhadap nilai-nilai bersama, membawa dampak positif yang penting pada kinerja karyawan. Hasil akhir dari penelitian ini yaitu bahwa penguatan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tim dalam bekerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to evaluate how much organizational culture influences employee performance at CV Aisyah Jaya. This study employs a qualitative approach using data collection methods through observation, interviews, and literature review. Data validity is obtained from meticulous observation, data triangulation, and sufficient references to ensure that the impact of organizational culture on employee performance can be understood more deeply.

The main findings show that organizational cultural elements, such as open communication, supportive leadership, and commitment to shared values, have a significant positive impact on employee performance. The final result of this study is that strengthening positive organizational culture can increase team effectiveness and efficiency in work.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki budaya yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan. Budaya ini berfungsi sebagai panduan bagi karyawan untuk meningkatkan perusahaan. Tanpa budaya yang tepat, koordinasi antara pimpinan dan karyawan, serta antar karyawan, akan sulit dilakukan. Budaya organisasi mencakup aspek seperti kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan komunikasi. Dengan demikian, budaya yang diterapkan secara optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Secara prinsip, kinerja individu berkontribusi terhadap kinerja tim atau kelompok kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja keseluruhan perusahaan. Meskipun teknologi dan informasi yang digunakan oleh suatu industri sangat canggih, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik, perusahaan tersebut tidak akan dapat beroperasi dengan lancar. Kepentingan kompetensi sangatlah besar dalam semua tahap pengelolaan sumber daya manusia. Semakin banyak aspek kompetensi yang diperhitungkan, semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat dicapai. Kompetensi karyawan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di dalam organisasi. Dengan cara ini, kinerja karyawan dapat menjadi lebih superior atau unggul. Oleh sebab itu, jika keterampilan dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan masih kurang, kinerja yang dihasilkan tidak akan mencapai tujuan organisasi.

CV Aisyah Jaya merupakan usaha dagang yang berlokasi di Kota Sidoarjo, Jawa Timur. Didirikan sejak 2016, usaha dagang ini telah menjadi salah satu pemimpin dalam industri ekonomi, dengan fokus utama pada kebutuhan rumah tangga dan barang sehari-hari. CV Aisyah Jaya membangun budaya kerja yang inklusif, di mana penghargaan diberikan kepada setiap individu yang berjasa serta didorong untuk berinovasi, kolaborasi tim, menjaga etika kerja yang tinggi dan mengadopsi sikap proaktif dalam menghadapi berbagai tantangan.

Ekonomi industri adalah bagian dari ilmu ekonomi yang mempelajari perilaku perusahaan dan industri dalam menghadapi struktur pasar serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam literatur ekonomi, ekonomi industri juga dikenal sebagai studi industri dan perdagangan, ekonomi bisnis, serta organisasi industri.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari subjek atau sumber yang dituju. Pemilihan teknik pengumpulan data bergantung pada sifat penelitian atau tujuan pengumpulan data tersebut.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, komponen yang diterapkan terdiri dari:

1. Wawancara: kumpulan pertanyaan yang disiapkan sebagai panduan untuk memperoleh informasi dari responden. Panduan ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian serta teori yang relevan dengan topik yang akan diselidiki
2. Dokumentasi: Pengumpulan data bertujuan untuk mencatat informasi penting terkait

dengan subjek penelitian dengan tujuan mendapatkan data yang lengkap, valid dan tidak bersifat spekulatif (Basrowi & Suwandi, 2008).

3. **Peneliti:** Peneliti berperan sebagai instrumen yang menggunakan indra manusia untuk mengamati objek penelitian, lalu mengolah data tersebut menjadi hasil penelitian yang dapat dipahami dan digunakan.

Teknik Analisis Data

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah teknik yang diterapkan untuk menyelidiki keadaan atau karakteristik suatu kelompok manusia, objek, situasi, sistem pemikiran, atau jenis peristiwa tertentu pada titik waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk menghasilkan deskripsi, gambaran, atau penjelasan yang sistematis, menyeluruh, dan akurat tentang bukti-bukti dan keterkaitan antara fenomena yang sedang diteliti (Nazir, 2011). Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada filosofi postpositivisme dan digunakan untuk menginvestigasi kondisi objek alamiah (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Budaya organisasi, yang juga diketahui sebagai budaya perusahaan, memiliki signifikansi karena organisasi terbentuk oleh individu-individu dengan beragam sifat, karakter, keahlian, latar belakang pendidikan serta pengalaman. Untuk mencapai misi dan tujuan berorganisasi, perlu adanya pandangan yang diakui bersama agar semua anggota tidak bekerja secara sendiri-sendiri. Dalam konteks ini, organisasi tersebut adalah usaha dagang.

Budaya organisasi adalah kerangka nilai bersama di dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat keterlibatan karyawan dalam melaksanakan kegiatan demi mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2002). Budaya organisasi merupakan panduan nilai-nilai bagi anggota sumber daya manusia dalam menangani tantangan eksternal dan berupaya untuk terintegrasi ke dalam struktur perusahaan. Oleh sebab itu, tiap anggota organisasi perlu memahami nilai-nilai tersebut dan bagaimana seharusnya mereka berperilaku dan bertindak. (Susanto, 2007).

Budaya Organisasi merupakan studi dan implementasi pemahaman tentang perilaku individu dalam konteks organisasi (Newstrom, 2015). Budaya organisasi adalah kesan yang secara umum dimengerti oleh anggota organisasi, ini adalah sebuah struktur nilai serentak

yang dipegang oleh mereka (Wibowo, 2013). Budaya Organisasi terbentuk melalui proses menyatukan gaya budaya dan perilaku yang beragam dari individu-individu ke dalam norma-norma serta filosofi baru. Hal ini menghasilkan semangat dan rasa bangga kolektif dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan tertentu.(Edison E, 2016).

Menurut Newstrom (2015), aspek-aspek yang ada dalam budaya organisasi mencakup (1) Kreasi, (2) Konsistensi, (3) Fokus pada pencapaian, (4) Kolaboratif, (5) Keberanian dan Ketegasan, (6) Menghargai individu.

Rue dan Byars (1989) mengamati tujuh atribut yang membentuk inti budaya organisasi, yang meliputi:

1. Kemandirian individu, yang mengacu pada sejauh mana individu memiliki tanggung jawab, kebebasan, dan kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam konteks organisasi.
2. Kerangka, yang merujuk pada jumlah peraturan dan tingkat pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku karyawan.
3. Bantuan, merujuk pada seberapa banyak bantuan dan dorongan hangat yang diberikan oleh manajer kepada staf mereka.
4. Pengenalan, tingkat di mana individu mengaitkan diri mereka dengan organisasi secara keseluruhan, bukan hanya terbatas pada tim kerja atau spesialisasi profesional mereka.
5. Penghargaan hasil, tingkat di mana penghargaan seperti peningkatan gaji dan promosi di dalam suatu organisasi diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
6. Penerimaan perselisihan, merujuk pada sejauh mana konflik mungkin muncul dalam interaksi antara rekan kerja dan dalam dinamika kelompok kerja, serta seberapa besar kesiapan untuk menghadapi perbedaan dengan kejujuran dan keterbukaan.
7. Ketahanan risiko merupakan seberapa besar karyawan didorong untuk menunjukkan perilaku yang agresif, inovatif serta berani mengambil risiko.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah catatan hasil yang dicapai dari berbagai tugas atau kegiatan dalam periode waktu tertentu (Russell, 2013). Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014). Kemudian disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja yang diperoleh oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang diukur dan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya(Edison,

dkk., 2016). Ada dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu kemampuan serta motivasi (Mangkunegara, 2002). Menurut Gibson dkk. (dalam Sinambela, 2016), terdapat enam komponen yang memengaruhi kinerja individu, yaitu (1) Ekspektasi terhadap upah, (2) Bantuan, (3) Kompetensi, keperluan, serta karakter individu, (4) Pandangan terhadap tugas, (5) Kompensasi internal dan eksternal, (6) Pandangan terhadap tingkat kompensasi dan rasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan perspektif Bernadine (dalam Mas'ud, 2004), terdapat indikator-indikator kinerja pegawai yang meliputi:

1. Mutu

Tingkat di mana hasil dari suatu kegiatan mendekati keunggulan atau kesempurnaan, dengan menerapkan beberapa metode ideal dalam pelaksanaan kegiatan atau mencapai tujuan yang diinginkan dari kegiatan tersebut.

2. Kapasitas

Jumlah hasil produksi atau output yang dihasilkan, baik dalam bentuk jumlah unit atau jumlah putaran aktivitas yang berhasil dituntaskan.

3. Kepatuhan jadwal

Tingkat penyelesaian suatu aktivitas pada waktu yang telah direncanakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta penggunaan waktu yang optimal untuk kegiatan lain yang tersedia.

4. Efektivitas

Peningkatan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan profitabilitas atau mengurangi kerugian dari setiap unit pemanfaatan tenaga kerja.

5. Kebebasan

Tingkat kemandirian seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya tanpa perlu bantuan atau intervensi langsung dari atasan.

Memperhatikan Detail

Pekerja diharapkan untuk melakukan tugas dengan teliti agar mengurangi kemungkinan kesalahan yang dapat mempengaruhi pelayanan. Dengan kerjasama antara pimpinan dan pekerja, tujuan adalah memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Pimpinan selalu mengkomunikasikan kesalahan pekerja sebelum melayani konsumen, lalu pekerja memperbaiki kesalahan berdasarkan arahan pimpinan. Detail pekerjaan yang terinci adalah kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan tugas yang jelas, pekerja dapat melaksanakan tanggung jawab secara terstruktur dan sistematis sesuai dengan Standar

Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Pada CV Aisyah Jaya, setiap pekerja telah diarahkan dengan jelas dan memegang posisi dengan tugas-tugas yang khusus.

Orientasi Hasil

Dalam mencapai hasil yang signifikan, seorang karyawan harus memiliki kegigihan dan tekad yang kuat. Oleh karena itu, diharapkan karyawan untuk bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh untuk mencapai kinerja yang terbaik. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, dorongan dan motivasi dari pemimpin memegang peran yang sangat penting. Di CV Aisyah Jaya, pimpinan aktif mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan terlibat langsung dalam pengawasan serta memberikan dorongan agar melaksanakan tugas dengan baik. Kualitas pelayanan yang diberikan suatu perusahaan mencerminkan tingkat kebaikan atau keburukan pelayanan yang disediakan. Kualitas pelayanan ini bergantung pada budaya kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Apabila budaya kerja itu positif, maka kualitas pelayanannya juga akan baik, demikian juga sebaliknya. Secara umum, pelayanan yang diberikan CV Aisyah Jaya sudah cukup baik, tetapi perlu dilakukan peningkatan agar pelayanan menjadi lebih optimal.

Orientasi Tim

Penting bagi setiap karyawan untuk memiliki sikap saling menghargai. Tanpa adanya sikap ini, kerjasama yang optimal dalam memberikan pelayanan tidak akan tercapai. Sikap yang kurang menghargai dapat mengakibatkan perpecahan dan suasana yang tidak mendukung. CV Aisyah Jaya telah berhasil membangun budaya kerjasama yang harmonis di antara pegawai. Dengan budaya ini, karyawan dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama tim adalah kemampuan untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan yang telah diputuskan, memandu individu untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan CV Aisyah Jaya dapat meraih prestasi yang signifikan melalui kerjasama tim. Oleh karena itu, membangun hubungan kerja sama yang solid antara atasan dan bawahan sangat penting. Pimpinan CV Aisyah Jaya aktif membangun kerja sama dan komunikasi yang efektif dengan karyawan. Ketika karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, pimpinan memberikan petunjuk dan saran. Selain itu, pimpinan harus melakukan pengawasan rutin terhadap karyawan, seperti mengunjungi ruang kerja karyawan setiap pagi, untuk memastikan karyawan bekerja dengan efektif dan efisiensi.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Aisyah Jaya

Budaya organisasi yang harus diterapkan terhadap kinerja karyawan konstruksi di CV Aisyah Jaya yaitu :

1. Meningkatkan Kepemimpinan yang Transformasional

Pemimpin yang mempunyai gaya seorang kepemimpinan transformasional dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan. Pelatihan kepemimpinan secara terus menerus harus diberikan kepada manajer proyek dan pemimpin tim untuk meningkatkan keterampilan transformasional. Program mentoring dan coaching juga dapat digunakan untuk memperkuat kemampuan kepemimpinan di semua level organisasi.

2. Pengembangan Budaya Kolaboratif

Organisasi yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan kinerja tim. Dalam hal ini, organisasi dapat meningkatkan partisipasi tim dalam pengambilan keputusan, memperkenalkan teknologi yang mendukung kerja sama (seperti perangkat lunak manajemen proyek), serta mengadakan kegiatan team-building secara teratur.

3. Penekanan pada Prinsip dan Tujuan Bersama

Mengembangkan prinsip dan tujuan bersama dapat menyatukan tujuan individu dan tim, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap tujuan. Mengomunikasikan visi dan misi perusahaan secara jelas kepada seluruh anggota tim melalui pertemuan rutin, buletin, dan pelatihan orientasi. Selain itu, penghargaan dan pengakuan untuk perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi harus diberikan secara konsisten

4. Peningkatan Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan dapat mengembangkan motivasi dan kinerja tim. Meningkatkan sistem penghargaan yang mengakui kontribusi individu dan tim secara adil. Penghargaan dapat berupa hal seperti insentif finansial, pengakuan publik, atau peluang pengembangan karir.

5. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan:

Pelatihan berkala membantu anggota tim untuk meningkatkan keterampilan mereka dan selalu mengikuti perkembangan terkini dalam industri konstruksi. Menyediakan program pelatihan yang berfokus pada kemampuan teknis dan soft skills, termasuk komunikasi, manajemen konflik, dan pemecahan masalah. Mengadopsi metode pembelajaran yang beragam, seperti lokakarya, e-learning, dan pelatihan on-the-job.

6. Meningkatkan Manajemen Konflik

Budaya organisasi yang efektif dalam mengelola konflik dapat mencegah eskalasi masalah dan mempertahankan harmoni dalam tim. Pelatihan manajemen konflik harus menjadi bagian dari program pengembangan karyawan. Menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan aman untuk melaporkan dan menyelesaikan konflik juga penting.

7. Mendorong Inovasi dan Kreativitas:

Inovasi dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja proyek konstruksi. Menciptakan lingkungan yang mendorong pengambilan risiko yang terukur dan eksperimen. Menyediakan waktu dan sumber daya untuk pengembangan ide baru dan perbaikan proses kerja.

8. Monitoring dan Evaluasi Budaya Organisasi

Evaluasi berkala terhadap budaya organisasi dan kinerja tim dapat membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Menggunakan alat ukur budaya organisasi seperti survei karyawan, wawancara, dan observasi. Hasil evaluasi harus digunakan untuk merumuskan strategi peningkatan budaya organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim usaha dagang. Faktor-faktor seperti komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung, dan komitmen terhadap nilai-nilai bersama adalah kunci utama untuk meningkatkan kinerja tim. Oleh karena itu, pemimpin proyek dalam industri konstruksi harus berfokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan motivasi karyawan, serta meningkatkan kualitas pekerjaan dan hasil yang dihasilkan..

DAFTAR PUSTAKA

- Tamalene, A. H. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*.1.(3), 48-56.
- Sani, E. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Syntax Admiration*. 2.(5), 836-842.

- Dira, A. A. (2020).PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI.*Business Management and Entrepreneurship Journal*. 2.(2), 147-161.
- Ramadhani, N. P dan Deka, C. F. (2023). DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN TEAM WORK. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 10.(11), 5151-5160.
- Zainuddin, M dan Nasikhah, A. (2020). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Journal of Islamic Economic Development*.4.(2), 1-41.
- Gayatri, G. A. P., et al. (2018). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. CABANG CENDRAWASIH MAKASSAR. *Jurnal Administrasi Negara*. 24.(3), 189-199.