

**BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA
PERILAKU DAN KINERJA KARYAWAN****Fiqih Haryanto¹⁾, Datep Purwa Saputra²⁾**¹⁾Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Jayabaya
email: 2022010161004@pascajayabaya.ac.id²⁾Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Jayabaya
email: 0316085903@pascajayabaya.ac.id**Abstract**

Organizational culture plays a central role in influencing employee behavior and performance in the work environment. In this study, a multidisciplinary approach was used to examine the relationship between organizational culture, behavior, and employee performance. Through a literature review, the concept of organizational culture and the factors that influence it are explained in detail. Previous research has indicated that a positive organizational culture has the potential to increase motivation, job satisfaction, organizational commitment, and overall performance. On the other hand, an organizational culture that is negative or not in line with individual values can trigger dissatisfaction, conflict, and reduce employee performance. Through conceptual analysis and empirical research, this study was able to identify the main factors in organizational culture that have a significant influence, such as organizational values, norms, and shared beliefs. In addition, this study also describes potential mechanisms that can explain the relationship between organizational culture and employee behavior and performance. The findings from this study provide in-depth insight into how organizational culture influences employee motivation, commitment, and behavior in an effort to achieve optimal performance. Thus, it can be concluded that organizational culture has a significant impact on employee behavior and performance. Therefore, it is important for managers and organizational leaders to pay serious attention to developing and maintaining a positive organizational culture and in line with individual values. These actions can increase motivation, job satisfaction, organizational commitment, and overall performance. This research makes a significant contribution to our understanding of the role of organizational culture in the modern business context, and encourages further research in this area to dig deeper into this topic

Keywords: *Organizational culture, employee behavior, employee performance, organizational values, organizational commitment*

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tidak pernah berhenti berlomba-lomba untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Kondisi ini merupakan efek Globalisasi yang terus mengalami perkembangan di dunia bisnis dan mengarah pada perubahan persaingan yang sangat tegang, dinamis, tidak dapat diprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi secara beruntun ini mensyaratkan perusahaan untuk mengontrol dengan cepat dan tangkas untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Organisasi memerlukan skema baru yang lebih selaras dengan kondisi internal dan eksternal organisasi saat ini (Widyaningsih, 2003).

Selain itu, Wibowo (2006) menuturkan bahwa mayoritas organisator mengetahui bahwa keunggulan kompetitif sebuah organisasi benar-benar bergantung pada karyawannya. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap anggota harus berpartisipasi secara aktif. Setelah sumber daya seperti

pendanaan dan teknologi digunakan sepenuhnya, hanya sumber daya manusia dan kinerja yang tinggal. Sumber daya manusia sangat memengaruhi kinerja sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang kuat, kreatif, dan inovatif akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Kondo (Widyaningsih, 2003) mengungkapkan bahwa taraf tanggung jawab yang tinggi dari karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai visi misi pekerjaan, dan hal ini dapat dicapai melalui pemenuhan kondisi berikut: tujuan pekerjaan harus dinyatakan secara nyata dan karyawan diberikan kebebasan seluas mungkin dalam memilih cara serta metode untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, hal ini tidak berarti bahwa karyawan bebas untuk melakukan apa pun sesuai keinginan mereka, melainkan karyawan diberikan hak untuk merencanakan dan menggunakan berbagai cara yang sesuai dengan kemampuan mereka untuk melakukan

pekerjaan, dengan tetap berada dalam standar yang lazim.

Salah satu "kenyataan" dalam ruang lingkup manajemen adalah setiap organisasi memiliki ciri unik. Dengan kata lain, setiap organisasi memiliki "karakter" unik yang melainkannya dari komunitas lain. Sudah jelas bahwa kepribadian unik itu tidak kontan muncul saat suatu organisasi didirikan. Proses organisasi berkembang, dan mapan membutuhkan waktu. Dalam setiap kemajuan, organisasi akan menemukan ciri khasnya sendiri (P.Siagian, 2002)

Budaya organisasi adalah salah satu hal yang melainkan organisasi satu dari yang lain. Tidak peduli ikatan budaya yang dibuat, tetap ada dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Keluarga, organisasi, bisnis, atau negara memiliki ikatan budaya yang mencirikan masyarakat satu sama lain dalam cara mereka bersosialisasi dalam mengambil tindakan dalam mengerjakan tugas. Dalam budaya, orang berkumpul dalam kelompok masyarakat untuk berperan dengan cara yang seragam. Dengan waktu, budaya pasti akan terbentuk di dalam organisasi dan dapat dilihat bahwa ia membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompleks, faktor internal dalam organisasi menjadi kunci penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor internal yang memiliki pengaruh signifikan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas dan karakteristik unik dari organisasi tersebut. Ini meliputi cara operasional organisasi, interaksi anggota organisasi, dan nilai-nilai yang dihargai. Budaya organisasi dapat diibaratkan sebagai "sifat" organisasi. Ia membentuk lingkungan kerja, mempengaruhi perilaku karyawan, dan berdampak pada keputusan yang diambil. Budaya organisasi menjadi faktor utama yang membentuk bagaimana karyawan berperilaku, berinteraksi, dan bekerja sama di dalam organisasi.

Menitikberatkan tentang budaya organisasi, menurut Keith Davis dan John W. Newstrom mengutarakan bahwa "The set of common beliefs, values, and norms that make up an organization's culture are known as these". Sedangkan menurut John R. Schermerhorn dan James G. Hunt "An organization's common views and values form its organizational culture, which directs its members' conduct". Berdasarkan kedua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap, dan

praktik yang dianut dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi.

Kinerja, menurut **Rivai dan Basri (2009)**, adalah perolehan seseorang secara menyeluruh selama tempo tertentu dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini dapat mencakup patokan hasil kerja, sasaran, atau kapasitas yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian, memiliki lingkungan kerja yang mendukung sangat berpengaruh untuk menghasilkan karyawan yang paling profesional. Sudah jelas bahwa dampak budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan karena setiap kebijakan organisasi harus dapat ditakar dan diperlihatkan bagaimana terkait dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Kinerja karyawan akan memengaruhi keberhasilan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi.

Salah satu tujuan pengaplikasian budaya organisasi adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota staf dalam perusahaan atau organisasi mengikuti dan mendasarkan paham pada sistem pola keyakinan dan standar yang berlaku di dalamnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi baik dalam keadaan kontan maupun tidak kontan. perumusan masalah dalam kasus ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan di dalam suatu organisasi?
2. Apa saja faktor-faktor budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal?
4. Apakah ada perbedaan dalam perilaku dan kinerja karyawan berdasarkan jenis budaya organisasi yang mereka alami?

2. METODE PENELITIAN

A. Jenis Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data Primer
- Data Sekunder

B. Metode pengumpulan data

- Kuisisioner

Jenis penelitian yang dikenal sebagai "kuisisioner" melibatkan penciptaan pertanyaan atau pernyataan untuk mengumpulkan informasi tentang persepsi budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

- Studi Pustaka

Studi pustaka adalah penginputandata menggunakan buku materi penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara budaya organisasi dan perilaku karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, nilai, dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan jelas dapat membentuk sikap positif seperti loyalitas, dedikasi, etos kerja, dan profesionalisme. Nilai-nilai yang dianut oleh budaya organisasi juga dapat membentuk nilai-nilai individu karyawan, yang selanjutnya mempengaruhi perilaku mereka dalam berbagai situasi kerja.

Budaya organisasi membentuk norma dan ekspektasi perilaku yang diharapkan dari karyawan. Melalui proses sosialisasi organisasi, karyawan belajar dan memahami nilai-nilai, norma, dan standar perilaku yang diakui dan dianut dalam organisasi. Norma-norma ini menjadi panduan bagi karyawan dalam berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan dalam konteks organisasi.

Budaya organisasi juga memiliki dampak signifikan terhadap komunikasi, kolaborasi, dan kerjasama antar karyawan. Budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka, saling mendukung, dan kerjasama tim dapat memperkuat hubungan antar karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang memberikan nilai pada kolaborasi dan kerjasama akan mendorong karyawan untuk bekerja bersama-sama, berbagi pengetahuan, dan mengoptimalkan kinerja tim.

Melalui hubungan ini, budaya organisasi menjadi kerangka referensi yang mengarahkan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, membangun kepercayaan, dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai individu dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara negatif, menyebabkan ketidakpuasan, konflik, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang mendukung nilai-nilai positif dan memastikan bahwa budaya organisasi tersebut sesuai dengan nilai-nilai individu karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan

Budaya organisasi yang positif dapat berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Budaya yang mendorong pengakuan, penghargaan, dan pembelajaran kontinu dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta memberikan dukungan sosial juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi yang positif, seperti budaya inovasi, kerjasama tim, dan orientasi pada hasil, dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang tinggi. Budaya yang memberikan dorongan untuk mencapai tujuan bersama, memfasilitasi kerjasama dan komunikasi yang efektif, serta mendorong pengembangan diri, dapat menciptakan lingkungan yang memacu karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dan mencapai kinerja yang optimal.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan komitmen organisasi dan retensi karyawan. Karyawan cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi yang memiliki budaya yang sejalan dengan nilai-nilai dan kepentingan mereka. Budaya organisasi yang mempromosikan kesempatan pengembangan karir, keadilan, dan kepercayaan dapat menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, sehingga meningkatkan tingkat retensi karyawan.

Melalui pengaruh ini, budaya organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai individu dapat menghambat motivasi, menyebabkan ketidakpuasan, dan berpotensi merugikan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang mendukung dan memperkuat kinerja karyawan, serta memastikan kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai dan kebutuhan karyawan.

Strategi dan Praktik Manajemen untuk Membangun Budaya Organisasi yang Positif

Manajer dan pemimpin memiliki peran kunci dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Mereka harus menjadi

teladan dan mampu mengkomunikasikan nilai-nilai, visi, dan tujuan organisasi kepada seluruh anggota. Melalui kepemimpinan yang baik, mereka dapat mempengaruhi perilaku karyawan, mendorong kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan memotivasi.

Berhubungan dengan hal itu, adapun praktik manajemen yang dapat digunakan untuk membangun dan mengembangkan budaya organisasi yang positif:

a. Komunikasi yang efektif

Menjaga saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan, serta memastikan pesan-pesan yang disampaikan sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

b. Pembagian nilai dan visi

Membuat nilai-nilai dan visi organisasi terlihat dan dipahami oleh seluruh anggota, dan memastikan bahwa kebijakan dan keputusan diorganisasi sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

c. Pemberian pengakuan dan penghargaan

Menghargai dan mengakui kontribusi karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi yang diinginkan, serta memberikan insentif dan reward yang sesuai sebagai bentuk apresiasi.

d. Pelatihan dan pengembangan

Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, serta mendukung perkembangan karir yang sejalan dengan budaya organisasi.

e. Pengelolaan kinerja

Menggunakan sistem pengelolaan kinerja yang jelas dan adil, dengan tujuan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan budaya organisasi.

Sebagai contoh, perusahaan teknologi Google dikenal memiliki budaya organisasi yang kuat. Mereka mempromosikan kebebasan, inovasi, dan kolaborasi antara karyawan. Google memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru, dengan adanya waktu khusus yang disediakan untuk eksplorasi proyek individu. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki praktik pengelolaan kinerja yang berfokus pada umpan balik dan pengembangan karyawan, serta memberikan insentif yang menarik. Budaya organisasi yang positif di Google menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan mencapai kinerja yang tinggi.

Implikasi dan rekomendasi untuk manajemen dan kepemimpinan organisasi

dalam konteks budaya organisasi yang mendukung kinerja karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Ketika nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sejalan dengan nilai-nilai yang diinternalisasi oleh karyawan, hal ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi secara positif. Budaya organisasi yang mendukung kerja tim, kolaborasi, inovasi, dan orientasi pada kepuasan pelanggan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Selain itu, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Jika budaya organisasi mendorong dan menghargai etika kerja yang tinggi, tanggung jawab, kerjasama, dan komitmen terhadap tujuan bersama, karyawan cenderung menunjukkan perilaku yang positif dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak menghargai integritas, kerjasama, atau memberikan tekanan yang tinggi untuk mencapai hasil tanpa memperhatikan etika kerja, hal ini dapat memengaruhi perilaku karyawan secara negatif dan berdampak pada kinerja mereka.

Penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk menyadari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Mereka perlu memahami bahwa budaya organisasi tidak dapat diabaikan dan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan menyadari pengaruh budaya organisasi, manajer dan pemimpin dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk membangun dan memelihara budaya yang mendukung kinerja karyawan. Hal ini meliputi mendefinisikan nilai-nilai organisasi yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong komunikasi yang terbuka, memberikan kesempatan pengembangan, dan memberikan pengakuan atas kinerja yang baik. Dengan demikian, kesadaran akan pengaruh budaya organisasi dapat menjadi landasan bagi tindakan yang mendukung kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi yang positif memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, saling mendukung, dan

memberikan rasa keterikatan yang kuat kepada karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam budaya organisasi yang positif, mereka cenderung bekerja dengan lebih antusias, berkolaborasi dengan baik, dan memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka.

Budaya organisasi yang positif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai individu, karyawan merasa dihargai dan memiliki perasaan kepemilikan terhadap organisasi. Hal ini berkontribusi pada kepuasan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan budaya organisasi yang positif cenderung tetap berkomitmen, produktif, dan berkontribusi secara berkelanjutan.

Pembentukan budaya organisasi yang positif juga memiliki efek yang kuat dalam memperkuat identitas dan citra organisasi. Budaya organisasi yang konsisten dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi dapat membentuk citra positif di mata karyawan maupun di luar organisasi. Hal ini dapat menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam organisasi, serta membangun reputasi yang baik di kalangan pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat umum.

Dalam budaya organisasi yang positif, kolaborasi dan komunikasi yang efektif menjadi lebih mudah terjadi. Karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, berdiskusi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini memperkuat sinergi tim, meningkatkan efisiensi, dan mendorong inovasi. Budaya organisasi yang positif juga mendorong karyawan untuk saling mendukung dan memberikan umpan balik konstruktif, yang merupakan faktor penting dalam pengembangan pribadi dan profesional.

Pentingnya pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi yang positif juga terlihat dalam retensi karyawan yang baik. Karyawan cenderung tinggal lebih lama dalam organisasi yang memiliki budaya yang positif dan mendukung. Mereka merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi dan merasa dihargai sebagai bagian dari keseluruhan. Dengan mempertahankan karyawan yang berkompeten dan berpengalaman, organisasi dapat meminimalkan biaya dan gangguan yang terkait dengan pergantian karyawan, serta membangun kekuatan organisasional yang stabil dan berkelanjutan. Dalam keseluruhan, pembentukan dan pemeliharaan budaya

organisasi yang positif memainkan peran penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Hal ini mencakup kepuasan kerja karyawan, identitas dan citra organisasi yang kuat, kolaborasi dan komunikasi yang efektif, serta retensi karyawan yang baik. Manajer dan pemimpin organisasi perlu memahami pentingnya budaya organisasi yang positif dan mengambil langkah-langkah konkret untuk membangun dan memelihara budaya yang mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Penting untuk memahami bahwa budaya organisasi bukanlah sesuatu yang statis, melainkan dapat dikembangkan dan dikelola secara aktif. Budaya organisasi terbentuk dari interaksi dan pengaruh antara anggota organisasi, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, serta praktik-praktik yang dilakukan. Oleh karena itu, manajemen dan pemimpin organisasi memiliki peran penting dalam mengarahkan perkembangan budaya yang diinginkan.

Salah satu langkah penting dalam mengembangkan budaya organisasi yang diinginkan adalah dengan menetapkan nilai-nilai inti yang ingin diterapkan dan dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai ini haruslah sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Melalui pengkomunikasian yang jelas dan konsisten, nilai-nilai tersebut dapat menjadi panduan bagi perilaku dan keputusan yang diambil oleh karyawan.

Manajemen dan pemimpin juga perlu memberikan contoh yang baik dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari organisasi. Mereka harus menjadi teladan dalam menjalankan budaya organisasi yang diinginkan, sehingga karyawan merasa termotivasi dan terinspirasi untuk mengikuti jejak mereka. Selain itu, penting untuk menciptakan mekanisme penghargaan dan pengakuan terhadap perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi yang diinginkan. Ini dapat meliputi penghargaan kinerja, pengakuan publik, dan peluang pengembangan karir bagi karyawan yang secara konsisten menunjukkan komitmen terhadap budaya organisasi.

Komunikasi yang efektif juga menjadi kunci dalam mengelola dan mengembangkan budaya organisasi. Manajemen dan pemimpin perlu secara terbuka dan jelas berkomunikasi tentang nilai-nilai, harapan, dan perubahan yang terkait dengan budaya organisasi. Mereka

harus mendengarkan dan merespons umpan balik dari karyawan, serta memberikan penjelasan yang memadai tentang tujuan dan manfaat dari perubahan budaya.

Terakhir, manajemen dan pemimpin perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam mengembangkan budaya organisasi. Ini dapat dilakukan melalui forum diskusi, kelompok kerja, atau proyek kolaboratif yang mendorong karyawan untuk berkontribusi aktif dalam membentuk budaya yang diinginkan.

Dalam keseluruhan, memahami bahwa budaya organisasi bukanlah sesuatu yang statis memungkinkan manajemen dan pemimpin untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam mengembangkan dan mengelola budaya yang mendukung kesuksesan organisasi. Dengan mengarahkan nilai-nilai, memberikan contoh yang baik, memberikan penghargaan, komunikasi yang efektif, dan melibatkan karyawan, budaya organisasi yang positif dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan tuntutan dan perubahan lingkungan bisnis.

Rekomendasi bagi manajer dan pemimpin dalam membangun budaya organisasi yang mendukung kinerja karyawan

a. Mengartikulasikan nilai-nilai dan visi organisasi dengan jelas dan memastikan keselarasan antara nilai-nilai tersebut dengan praktik dan keputusan di dalam organisasi

Mengartikulasikan nilai-nilai dan visi organisasi dengan jelas merupakan langkah penting dalam membangun budaya organisasi yang positif. Nilai-nilai merupakan prinsip-prinsip atau keyakinan yang menjadi landasan dalam bertindak dan berinteraksi di dalam organisasi. Visi organisasi menggambarkan arah dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Pertama, nilai-nilai harus diungkapkan secara eksplisit kepada seluruh anggota organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka dan konsisten, baik melalui pernyataan tertulis maupun melalui presentasi dan diskusi dalam pertemuan organisasi. Dengan menyampaikan nilai-nilai dengan jelas, anggota organisasi dapat memahami harapan dan standar yang diharapkan dalam perilaku dan keputusan mereka.

Kedua, penting untuk memastikan keselarasan antara nilai-nilai yang diungkapkan dengan praktik dan keputusan di dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai harus tercermin dalam tindakan nyata dan keputusan yang diambil oleh manajemen dan anggota organisasi. Misalnya, jika salah satu nilai yang

diungkapkan adalah integritas, maka organisasi harus memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil didasarkan pada integritas dan etika yang tinggi.

Ketiga, manajemen dan pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam memastikan keselarasan antara nilai-nilai dan praktik. Mereka harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan mereka sehari-hari. Pemimpin harus mengkomunikasikan nilai-nilai dengan jelas, memberikan arahan yang konsisten, dan menunjukkan contoh yang baik dalam mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai tersebut.

Keempat, penting untuk melibatkan anggota organisasi dalam proses membangun dan mengartikulasikan nilai-nilai. Ini dapat dilakukan melalui diskusi, forum, atau kelompok kerja yang mendorong partisipasi dan kontribusi dari seluruh anggota organisasi. Dengan melibatkan anggota organisasi, nilai-nilai dapat menjadi milik bersama dan dihayati dengan lebih kuat.

Kelima, evaluasi secara rutin perlu dilakukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai dan praktik organisasi tetap relevan dan berkelanjutan. Dengan mengidentifikasi apakah nilai-nilai tersebut masih sesuai dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi, manajemen dapat melakukan penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan.

Keenam, penting untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan visi organisasi secara terus-menerus dan konsisten. Komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan membantu menciptakan pemahaman yang lebih baik di antara anggota organisasi tentang arti dan pentingnya nilai-nilai tersebut.

Ketujuh, menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi anggota organisasi untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai yang diartikulasikan. Pelatihan ini dapat mencakup pemahaman tentang nilai-nilai, studi kasus, simulasi, dan pelatihan keterampilan yang berkaitan dengan nilai-nilai tersebut.

Terakhir, penting untuk mengakui dan memberikan penghargaan kepada individu dan tim yang berhasil menerapkan nilai-nilai organisasi dengan baik. Ini dapat memperkuat dan memperkuat budaya organisasi yang positif dengan mendorong anggota organisasi untuk melibatkan nilai-nilai tersebut dalam perilaku dan kinerja mereka.

Dengan mengartikulasikan nilai-nilai dan visi organisasi dengan jelas dan memastikan keselarasan antara nilai-nilai tersebut dengan

praktik dan keputusan di dalam organisasi, budaya organisasi yang positif dapat terbentuk dan berdampak secara positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi.

b. Menjadi teladan yang baik dalam menerapkan nilai-nilai organisasi dan perilaku yang diinginkan

Menjadi teladan yang baik dalam menerapkan nilai-nilai organisasi dan perilaku yang diinginkan adalah aspek penting dalam membangun budaya organisasi yang positif. Berikut adalah penjelasan detail mengenai langkah-langkah yang dapat diambil:

Pertama, manajemen dan pemimpin organisasi harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai dan perilaku yang diinginkan. Mereka harus menghidupkan nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek pekerjaan dan interaksi mereka. Dengan menjadi teladan yang baik, mereka menginspirasi anggota organisasi untuk mengikuti jejak mereka dan mempraktikkan nilai-nilai yang sama.

Kedua, penting untuk konsisten dalam menerapkan nilai-nilai organisasi. Konsistensi membantu membangun kepercayaan dan keyakinan dalam anggota organisasi bahwa nilai-nilai tersebut bukan hanya retorika semata, tetapi benar-benar dijalankan dalam praktik sehari-hari. Ketika anggota organisasi melihat konsistensi dalam tindakan manajemen, mereka akan lebih termotivasi untuk mengadopsi perilaku yang diharapkan.

Ketiga, manajemen dan pemimpin harus berkomunikasi secara terbuka dan jelas mengenai nilai-nilai dan perilaku yang diinginkan. Mereka harus menyampaikan pesan-pesan ini melalui berbagai saluran komunikasi, seperti pertemuan tim, komunikasi tertulis, dan diskusi kelompok. Dengan komunikasi yang jelas, anggota organisasi memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka.

Keempat, melibatkan anggota organisasi dalam proses pengembangan dan pemahaman nilai-nilai organisasi. Membuka ruang bagi masukan dan partisipasi anggota organisasi membantu mereka merasa memiliki dan terlibat dalam budaya organisasi. Ini juga memungkinkan nilai-nilai tersebut mencerminkan kebutuhan dan perspektif yang lebih luas dalam organisasi. Kelima, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan kepada anggota organisasi untuk menerapkan nilai-nilai tersebut. Ini dapat berupa pelatihan, mentoring, atau pengembangan keterampilan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Dukungan ini

membantu anggota organisasi untuk mengatasi hambatan atau tantangan yang mungkin mereka hadapi dalam menerapkan nilai-nilai tersebut.

Keenam, memberikan umpan balik konstruktif kepada anggota organisasi mengenai penerapan nilai-nilai dan perilaku yang diinginkan. Umpan balik yang jujur dan adil membantu anggota organisasi untuk terus meningkatkan diri mereka dan mengoreksi perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Ini juga memperkuat pentingnya nilai-nilai tersebut dalam budaya organisasi.

Ketujuh, mengakui dan menghargai individu dan tim yang secara konsisten menerapkan nilai-nilai organisasi dan perilaku yang diinginkan. Penghargaan dan pengakuan memotivasi anggota organisasi untuk terus mempraktikkan perilaku yang positif dan menjadi panutan bagi yang lain. Hal ini juga memperkuat budaya organisasi yang diinginkan.

Terakhir, secara terus-menerus mengukur dan mengevaluasi penerapan nilai-nilai dan perilaku organisasi. Melalui pengukuran dan evaluasi yang tepat, manajemen dapat memantau kemajuan, mengidentifikasi area perbaikan, dan membuat perubahan yang diperlukan dalam membangun budaya organisasi yang positif.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, manajemen dan pemimpin organisasi dapat menjadi teladan yang baik dalam menerapkan nilai-nilai organisasi dan perilaku yang diinginkan. Hal ini akan membantu membangun budaya organisasi yang kuat dan berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

c. Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan

Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan sangat penting dalam menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan berdaya. Berikut adalah penjelasan detail mengenai langkah-langkah yang dapat diambil:

Pertama, penting untuk menciptakan saluran komunikasi yang mudah diakses oleh karyawan. Ini dapat berupa pertemuan reguler, surat elektronik, platform komunikasi online, atau media sosial internal. Dengan memiliki saluran komunikasi yang mudah dijangkau, karyawan akan merasa lebih nyaman untuk berpartisipasi dan berbagi pemikiran mereka.

Kedua, manajemen harus menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka. Ini berarti menghilangkan hambatan

dan ketakutan dalam berbicara atau memberikan pendapat. Manajemen harus menunjukkan bahwa mereka menerima dan menghargai masukan dari karyawan, bahkan jika itu berarti menghadapi kritik atau saran yang mungkin tidak selalu nyaman.

Ketiga, manajemen harus mendengarkan dengan seksama ketika karyawan berbicara. Ini berarti memberikan perhatian penuh dan tidak menginterupsi ketika karyawan berbagi ide atau memberikan umpan balik. Dengan mendengarkan secara aktif, manajemen menunjukkan bahwa mereka menghargai kontribusi karyawan dan mendorong partisipasi aktif dalam komunikasi.

Keempat, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan membantu membangun rasa kepemilikan dan keterlibatan yang lebih besar dalam organisasi. Ini juga menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi dan pemikiran inovatif.

Kelima, menghargai dan memberikan penghargaan terhadap kontribusi dan ide yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan dan pengakuan memotivasi karyawan untuk terus berkontribusi dan berbagi pemikiran mereka. Hal ini juga memperkuat budaya komunikasi terbuka dan transparan dalam organisasi.

Keenam, mengadakan forum atau pertemuan rutin di mana karyawan dapat berbagi ide, pengalaman, atau tantangan yang mereka hadapi. Ini dapat berupa pertemuan tim, sesi diskusi kelompok, atau forum online. Tujuan dari pertemuan ini adalah untuk memfasilitasi pertukaran ide dan pengalaman yang memperkuat komunikasi terbuka dalam organisasi.

Ketujuh, memberikan umpan balik secara teratur kepada karyawan. Umpan balik yang jujur dan konstruktif membantu karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kontribusi mereka. Manajemen harus mengkomunikasikan umpan balik dengan cara yang sopan dan membangun, sehingga karyawan merasa didukung dan didorong untuk terus berkontribusi.

Terakhir, manajemen harus menjunjung tinggi prinsip transparansi dalam berbagi informasi yang relevan dengan karyawan. Ini termasuk informasi tentang tujuan organisasi, keputusan manajemen, dan perkembangan yang sedang berlangsung. Dengan memberikan akses yang tepat terhadap informasi ini, manajemen menciptakan budaya organisasi yang transparan

dan memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif.

Dalam keseluruhan, membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan memainkan peran kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang inklusif, berdaya, dan inovatif. Hal ini membantu membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan iklim kerja yang positif di mana karyawan dapat berkontribusi secara maksimal.

d. Mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada budaya organisasi

Mendorong partisipasi karyawan berarti mengakui bahwa setiap individu memiliki pengalaman dan pandangan yang berbeda. Manajemen harus memastikan bahwa suara setiap karyawan didengar dan dihargai tanpa adanya diskriminasi atau penilaian negatif terhadap perbedaan pendapat.

Karyawan harus diberikan kesempatan untuk berkontribusi pada pembuatan keputusan yang mempengaruhi mereka secara langsung. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan tim, kelompok kerja, atau forum partisipatif di mana karyawan dapat berbagi perspektif, ide, dan masukan mereka. Karyawan perlu memiliki akses yang tepat terhadap informasi yang relevan untuk dapat berpartisipasi secara efektif dalam pengambilan keputusan. Manajemen harus memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan tersedia secara terbuka dan transparan, sehingga karyawan dapat membuat keputusan yang informasional dan dapat dipertanggungjawabkan.

Budaya partisipatif dapat diperkuat dengan mendorong kolaborasi dan kerja tim. Karyawan harus didorong untuk bekerja sama, saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta memberikan dukungan satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini membangun budaya partisipasi yang kuat di seluruh organisasi.

Sebelum mengambil keputusan yang signifikan, manajemen dapat melakukan konsultasi dan diskusi terbuka dengan karyawan. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan, mengajukan pertanyaan, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Diskusi terbuka ini menciptakan iklim yang mendukung partisipasi karyawan.

Penting bagi manajemen untuk menghargai dan mengakui kontribusi yang diberikan oleh

karyawan. Ini bisa dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengakuan, atau insentif yang sesuai. Mendorong partisipasi karyawan dan menghargai kontribusi mereka membangun motivasi, kepuasan, dan keterlibatan yang lebih tinggi. Setelah keputusan diambil, penting untuk melakukan evaluasi terbuka dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Ini melibatkan memeriksa apakah keputusan tersebut berhasil, memperbaiki kelemahan, dan belajar dari pengalaman. Dengan melibatkan karyawan dalam evaluasi dan umpan balik, budaya partisipasi terus diperkuat.

Terakhir, mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan membutuhkan pembangunan kepercayaan yang kuat antara manajemen dan karyawan. Manajemen harus berkomitmen untuk keterbukaan, menghormati pendapat karyawan, dan membangun hubungan saling percaya. Dalam budaya organisasi yang didasarkan pada partisipasi, kepercayaan adalah fondasi utama untuk kesuksesan.

e. Menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan.

Manajemen perlu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan berdasarkan tuntutan pekerjaan, perubahan industri, dan tujuan organisasi. Ini melibatkan menganalisis kesenjangan keterampilan yang ada dan mengidentifikasi area di mana pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kebutuhan pelatihan yang diidentifikasi, manajemen harus menyusun program pelatihan yang relevan. Program ini harus dirancang dengan mempertimbangkan kompetensi yang diinginkan, metode pelatihan yang efektif, dan tujuan jangka panjang organisasi. Pelatihan dapat berupa pelatihan keterampilan teknis, kepemimpinan, komunikasi, atau pengembangan karir.

Dalam menyediakan pelatihan, manajemen harus mempertimbangkan pendekatan pembelajaran yang beragam. Ini termasuk kombinasi pelatihan kelas, pelatihan online, pelatihan berbasis proyek, mentoring, atau program rotasi pekerjaan. Pendekatan yang beragam membantu mengakomodasi gaya belajar yang berbeda dan memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih efektif. Manajemen harus memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan dan pengembangan tersedia secara memadai. Ini termasuk anggaran pelatihan, materi pelatihan, fasilitas yang sesuai, dan dukungan teknologi

yang diperlukan untuk pelatihan online atau e-learning.

Pelatihan dan pengembangan tidak boleh dianggap sebagai acara satu kali, tetapi sebagai proses berkelanjutan. Manajemen harus memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan dengan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan lanjutan, konferensi, seminar, atau program pengembangan diri. Ini memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka seiring dengan perkembangan dunia kerja.

Manajemen harus mendorong karyawan untuk secara aktif berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan. Ini melibatkan mengkomunikasikan manfaat pelatihan, memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan, dan memberikan dukungan selama proses pembelajaran. Karyawan juga harus didorong untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pribadi mereka sendiri.

Para pemimpin dalam organisasi harus berperan sebagai mentor dan pengarah dalam pengembangan karyawan. Mereka dapat memberikan bimbingan, umpan balik, dan kesempatan untuk karyawan untuk belajar dari pengalaman mereka. Keberadaan mentor yang kuat dapat mempercepat proses pembelajaran dan membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka lebih efektif. Selain itu, manajemen harus melakukan evaluasi dan pengukuran terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan yang disediakan. Ini melibatkan mengumpulkan umpan balik dari karyawan yang mengikuti pelatihan, mengukur perubahan kinerja sebelum dan setelah pelatihan, dan melihat dampaknya pada kinerja keseluruhan organisasi. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi keberhasilan program pelatihan dan memperbaiki kelemahan yang mungkin ada.

Langkah-langkah untuk mengubah atau memperbaiki budaya organisasi yang tidak sesuai atau berdampak negative

Mengidentifikasi nilai-nilai dan praktik yang tidak sesuai dengan budaya yang diinginkan serta merumuskan strategi untuk mengubahnya adalah langkah penting dalam membangun budaya organisasi yang konsisten dan positif. Adapun yang menjadi langkah langka memperbaiki nilai praktik yang tidak sesuai tersebut yakni sebagai berikut:

1. Analisis budaya organisasi saat ini:
Manajemen perlu melakukan analisis

mendalam terhadap budaya organisasi saat ini untuk mengidentifikasi nilai-nilai dan praktik yang tidak sesuai dengan budaya yang diinginkan. Ini melibatkan pengumpulan data melalui wawancara, survei, dan observasi untuk memahami nilai-nilai yang dominan dan norma perilaku yang ada di organisasi.

2. Membuat visi budaya yang diinginkan: Berdasarkan hasil analisis, manajemen harus merumuskan visi budaya yang diinginkan. Visi ini harus jelas dan menggambarkan nilai-nilai yang diinginkan serta praktik yang diharapkan di seluruh organisasi. Visi ini harus dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh anggota organisasi untuk memastikan pemahaman dan penerimaan yang luas.
3. Melibatkan karyawan dalam perumusan nilai-nilai: Manajemen harus melibatkan karyawan dalam perumusan nilai-nilai organisasi yang diinginkan. Ini dapat dilakukan melalui sesi diskusi, kelompok kerja, atau forum partisipatif. Melibatkan karyawan dalam proses ini memberikan rasa kepemilikan dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya budaya yang diinginkan.
4. Identifikasi praktik yang tidak sesuai: Selanjutnya, manajemen perlu mengidentifikasi praktik yang tidak sesuai dengan budaya yang diinginkan. Ini bisa melibatkan evaluasi kebijakan, prosedur, sistem penghargaan, dan tindakan manajemen yang ada. Identifikasi ini membantu mengidentifikasi area di mana perubahan diperlukan untuk mendukung budaya yang diinginkan.
5. Mengembangkan strategi perubahan: Manajemen harus merumuskan strategi yang jelas dan terperinci untuk mengubah nilai-nilai dan praktik yang tidak sesuai. Strategi ini harus mencakup langkah-langkah konkret, pemangku kepentingan yang terlibat, dan waktu yang ditetapkan. Strategi ini harus disesuaikan dengan konteks organisasi dan mempertimbangkan tantangan dan hambatan yang mungkin muncul selama proses perubahan.
6. Komunikasikan dengan jelas dan konsisten: Komunikasi yang jelas dan konsisten sangat penting dalam mengubah budaya organisasi.

Manajemen harus secara terbuka mengkomunikasikan visi budaya yang diinginkan, alasan di balik perubahan, dan manfaatnya bagi individu dan organisasi. Komunikasi yang efektif membantu membangun pemahaman dan dukungan yang luas.

7. Memberikan dukungan dan sumber daya: Perubahan budaya membutuhkan dukungan dan sumber daya yang memadai. Manajemen harus memberikan dukungan aktif kepada individu dan tim yang terlibat dalam perubahan, seperti pelatihan, mentoring, atau sumber daya tambahan yang diperlukan. Ini membantu memastikan bahwa individu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan budaya yang diinginkan.
8. Melakukan pemantauan dan evaluasi: Langkah terakhir adalah melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap perubahan budaya yang dilakukan. Manajemen harus terus memantau perubahan dan mengukur kemajuan yang dicapai. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi apakah perubahan telah berhasil atau perlu disesuaikan. Jika diperlukan, langkah-langkah tambahan dapat diambil untuk memperbaiki perubahan yang belum optimal.

Dengan mengidentifikasi nilai-nilai dan praktik yang tidak sesuai dengan budaya yang diinginkan serta merumuskan strategi perubahan yang tepat, organisasi dapat secara aktif mengarahkan budaya mereka menuju yang lebih positif dan mendukung pertumbuhan dan kinerja yang optimal.

Disamping itu juga, melibatkan karyawan dalam proses perubahan budaya adalah langkah penting untuk memastikan partisipasi dan dukungan mereka. Berikut adalah penjelasan detail mengenai hal tersebut:

1. Menciptakan forum diskusi: Manajemen perlu menyediakan forum diskusi yang terbuka dan terstruktur untuk melibatkan karyawan dalam perubahan budaya. Ini bisa berupa pertemuan tim, sesi konsultasi, atau kelompok kerja khusus. Forum ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi pandangan, pengalaman, dan ide-ide mereka

- terkait perubahan budaya yang diinginkan.
2. Mendorong keterbukaan dan kejujuran: Dalam forum diskusi, manajemen harus menciptakan lingkungan yang mendukung keterbukaan dan kejujuran. Karyawan harus merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat mereka tanpa rasa takut atau hukuman. Ini mendorong terciptanya dialog yang konstruktif dan penemuan solusi yang lebih baik.
 3. Mendengarkan dengan empati: Manajemen harus mendengarkan dengan empati terhadap masukan dan pandangan karyawan. Ini berarti tidak hanya mendengarkan apa yang dikatakan, tetapi juga memahami perasaan dan perspektif mereka. Mendengarkan dengan empati menciptakan rasa penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan.
 4. Menghargai keragaman pendapat: Dalam forum diskusi, penting untuk menghargai keragaman pendapat. Setiap karyawan memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda, yang dapat membawa wawasan baru dan ide-ide inovatif. Menghargai keragaman pendapat membuka ruang untuk pemikiran yang out-of-the-box dan solusi yang kreatif.
 5. Menanggapi masukan dengan tindakan: Ketika karyawan memberikan masukan atau ide-ide mereka, manajemen harus menanggapi dengan serius. Ini berarti merespons masukan dengan tindakan konkret. Karyawan perlu melihat bahwa kontribusi mereka dihargai dan memiliki dampak nyata dalam perubahan budaya.
 6. Memperluas partisipasi melalui survei atau jajak pendapat: Selain forum diskusi, manajemen dapat memperluas partisipasi karyawan melalui survei atau jajak pendapat. Ini memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan secara anonim dan merasa lebih nyaman dalam berbagi pendapat mereka. Hasil survei dapat menjadi sumber informasi berharga dalam mengarahkan perubahan budaya.
 7. Menyediakan pelatihan dan pengembangan: Manajemen harus menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan bagi karyawan dalam mendukung perubahan

budaya. Pelatihan dapat mencakup keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerjasama tim, atau kesadaran budaya. Pelatihan ini membantu karyawan untuk beradaptasi dengan budaya yang diinginkan dan meningkatkan keterampilan mereka dalam menghadapi perubahan.

8. Mengapresiasi kontribusi karyawan: Penting bagi manajemen untuk mengapresiasi kontribusi karyawan dalam proses perubahan budaya. Ini dapat dilakukan melalui pengakuan publik, penghargaan, atau insentif lainnya. Penghargaan ini memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terlibat dan berkontribusi secara aktif dalam perubahan budaya.

Dengan melibatkan karyawan dalam proses perubahan budaya, organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan dan perspektif yang ada di dalamnya. Keterlibatan karyawan tidak hanya menciptakan rasa kepemilikan terhadap budaya yang diinginkan, tetapi juga meningkatkan kemungkinan keberhasilan perubahan budaya tersebut

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, adapun yang menjadi kesimpulan yakni bahwa budaya organisasi memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik dari perilaku kerja, hingga kepada kinerja yang dilaksanakan.

Berhubungan dengan hal itu juga, ada beberapa hal yang perlu dilakukan untuk mengatasi taktik atau perihal yang diberlakukan pada sistem budaya organisasi yang menyimpang, guna memberikan gambaran yang benar terhadap budaya organisasi

5. REFERENSI

- guest, G. (2022, Juni 22). *talenta*. Retrieved Juni 28, 2023, from Apa Saja Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli?: <https://www.talenta.co/blog/indikator-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-ahli/>

Herlin, A. d. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi. *Ekonomi dan Bisnis*, 122.

Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jatim. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 167.

Larasati, N. H. (2020, Juni 6). *diadona*. Retrieved Juni 28, 2023, from *ecara umum, pengertian kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja seseorang*

berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama: <https://www.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-parahli-200606h.html>

P.Siagian, S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Widyaningsih. (2003). Meraih Keunggulan Kompetitif melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 54.