

Membangun Budaya Kerja Yang Mendukung Kinerja Tinggi

by Dedi Rianto Rahadi

Submission date: 22-May-2024 09:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 2385307330

File name: OPTIMAL_-_VOL.4,_NO.2_JUNI_2024_HAL_01-08..pdf (1.23M)

Word count: 2386

Character count: 15856

Membangun Budaya Kerja Yang Mendukung Kinerja Tinggi

Dedi Rianto Rahadi ¹, Alfina Nandaika ², Anisa Noviyanti ³,
Muhamad Rakhan Kusumardani ⁴, Zaky Saputra ⁵

^{1,2,3,4,5} President University

Email : dedi1968@president.ac.id alfina.nandaika@student.president.ac.id
anisa.noviyanti@student.president.ac.id muhamad.kusuma@student.president.ac.id
zaky.saputra@student.president.ac.id

Abstract This study aims to explain the role of organizational culture in enhancing employee performance in a company. A qualitative approach with a literature review is used as the research methodology, where data collection techniques are conducted through documentary studies. The collected data is then processed through the process of reduction, presentation, and conclusion drawing. The research findings indicate that organizational culture is formed from the implementation of values, norms, and policies by organizational leaders, while employee performance is measured based on their work results in completing organizational tasks. The role of organizational culture in improving employee performance includes aspects of innovation, attention to detail, benefit orientation, individual orientation, team orientation, aggressiveness, and job stability. This is beneficial in shaping work habits that align with the standards set by the organization; therefore, leaders need to propose ideas or policies that can shape the desired work culture.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Orientation, Work

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pekerja dalam suatu perusahaan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan melakukan penelusuran literatur, dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi. Setelah pengumpulan data dilakukan proses reduksi, penyajian, dan pengambilan kesimpulan. Menurut temuan penelitian, kinerja pegawai dinilai dari hasil kerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi, namun pemimpin organisasi membangun budaya organisasi melalui penerapan nilai, norma, dan kebijakan. Aspek-aspek seperti kreativitas, perhatian terhadap detail, fokus manfaat, orientasi individu, orientasi tim, ketegasan, dan stabilitas kerja merupakan beberapa cara budaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini membantu Anda mengembangkan kebiasaan kerja yang konsisten yang ditetapkan oleh organisasi, oleh karena itu, pemimpin perlu mengusulkan ide atau kebijakan yang dapat membentuk budaya kerja yang diinginkan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kerja, Kinerja Karyawan, Orientasi

LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas manusia dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia (Rahmatullah, 2021). Peningkatan sumber daya manusia dapat menyebabkan peningkatan produksi dan kinerja, yang pada gilirannya akan menciptakan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dan disiplin sehingga memerlukan peran penting dari pimpinan organisasi (Ayu, 2022). Dengan berfokus pada kebutuhan tenaga kerja, maka dimungkinkan untuk menganalisis unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memperbaikinya. Menciptakan budaya perusahaan yang terkoordinasi dengan baik adalah salah satunya. Setiap orang mempunyai kualitas yang berbeda-beda. (Hendra Wahyudin, 2022).

Karakter tersebut merupakan identitas yang membedakan satu individu dengan yang lain, sehingga kita dapat mengenalinya lebih baik. Seperti halnya dengan manusia, setiap organisasi juga memiliki karakteristik khusus. Melalui karakteristik tersebut, kita dapat memahami sifat dari suatu organisasi. Karakteristik ini dikenal sebagai budaya organisasi atau

Received: April 30, 2024; Accepted: Mei 22, 2024; Published: Juni 30, 2024

* Dedi Rianto Rahadi, dedi1968@president.ac.id

culture of organization (La, Sangkala, & Deddy, 2013). Budaya kerja juga memiliki hubungan yang kuat dengan pemberdayaan karyawan di sebuah organisasi. Budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan motivasi yang tinggi bagi mereka untuk menampilkan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi (Arachim, 2018).

Penerapan nilai-nilai bersama menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih keras (Ramadhani & Soenarto, 2023). Hal ini berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar motivasi karyawan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memperkenalkan, menciptakan, dan mengembangkan budaya kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi organisasi. Budaya organisasi memberikan identitas kepada karyawan dan menginspirasi mereka untuk berkomitmen pada keyakinan dan nilai-nilai yang lebih besar dari diri mereka sendiri (Rahmah & Ranu, 2013). Budaya ini tercermin dalam kehidupan sehari-hari karyawan melalui budaya kerja yang diterapkan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh budaya kerja yang merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang semakin kompetitif. Lingkungan di mana orang dapat tumbuh dan melakukan pekerjaan terbaiknya dihasilkan oleh budaya kerja yang mendukung. Penelitian Muhammad Zaky menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan (Zaky, 2021). Nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku positif menentukan budaya organisasi yang mendorong kinerja yang baik. Nilai-nilai seperti integritas, keunggulan, dan kerjasama menjadi fondasi bagi karyawan untuk bekerja dengan motivasi tinggi (Mukrodi, 2023). Norma-norma yang mendukung inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kepercayaan antara karyawan dan manajemen menciptakan rasa aman untuk berbagi ide dan memberikan umpan balik. Perilaku seperti komunikasi yang efektif dan manajemen inklusif dan partisipatif memperkuat budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi (Andika, 2021).

Untuk membangun budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi, perusahaan harus mengimplementasikan strategi yang efektif. Hal ini termasuk:

1. Pengembangan Kepemimpinan = Pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja tinggi.

2. Pelatihan dan Pengembangan = Investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan meningkatkan kompetensi dan kinerja.
3. Pengakuan dan Penghargaan = Sistem penghargaan yang adil dan transparan meningkatkan motivasi karyawan.
4. Komunikasi yang Efektif = Komunikasi dua arah yang terbuka memperkuat hubungan dan membangun kepercayaan.
5. Partisipasi Karyawan = Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Budaya kerja yang mendorong kinerja unggul pada perusahaan akan diuraikan dan dianalisis ¹⁸ dalam penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini akan mengidentifikasi dan menjelaskan aspek-aspek budaya kerja yang menumbuhkan kinerja yang baik melalui pendekatan studi observasional dan deskriptif. Subyek penelitiannya adalah para manajer dan staf dari perusahaan yang mempunyai reputasi menghasilkan karya yang unggul. Alat yang digunakan adalah analisis dokumen yang bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan di buku, jurnal, atau website pemerintah. Teknik analitik deskriptif akan diterapkan pada data yang diperoleh untuk mengkarakterisasi dan memahami fenomena budaya kerja yang menumbuhkan kinerja tinggi.

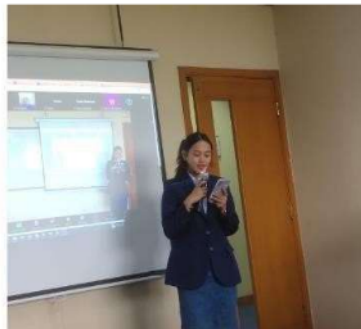
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks globalisasi yang kompetitif, perusahaan-perusahaan diharapkan untuk mengadopsi budaya kerja yang efektif untuk mencapai hasil maksimal. Sebuah budaya kerja yang konstruktif tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memacu inovasi dan mempertahankan karyawan. Isi dari pembahasan seminar "Membangun Budaya Kerja yang Mendukung Kinerja Tinggi" mencerminkan dampak positif yang dapat dicapai oleh perusahaan yang mengadopsi budaya kerja yang efektif dalam konteks globalisasi yang kompetitif. Dengan memperbaiki proses kerja dan komunikasi antar tim, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional mereka. Selain itu, budaya kerja yang mendukung inovasi juga merangsang kreativitas karyawan, memungkinkan perusahaan ²⁴ untuk tetap kompetitif di pasar yang berubah dengan cepat. ²⁷ Terlebih lagi, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperhatikan kebutuhan karyawan dapat membantu perusahaan mempertahankan bakat-bakat terbaik, mengurangi turnover, dan memperkuat kestabilan organisasi. Dalam seminar ini, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan tentang praktik terbaik, tetapi juga belajar tentang alat dan

teknik yang dapat diterapkan secara langsung dalam organisasi mereka untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi. Penting untuk dicatat bahwa implementasi budaya kerja yang baru memerlukan pengukuran dan evaluasi yang terus-menerus, serta komitmen yang kuat dari pemimpin dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, laporan ini menyoroti pentingnya kesinambungan dan komitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang memacu kinerja maksimal dan memungkinkan perusahaan untuk berkembang di era globalisasi yang kompetitif.

Seminar ini bertujuan untuk memberikan keuntungan kepada individu dan kelompok yang berkeinginan untuk memperkuat kinerja dan persaingan dalam organisasi mereka. ²³ Pelatihan ini terbuka untuk siapa saja yang berkeinginan untuk belajar dan mengimplementasikan taktik dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung hasil kerja yang optimal. Harapannya, pelatihan ini akan meningkatkan kesadaran dan pemahaman mengenai keutamaan budaya kerja yang mendukung dan memfasilitasi, serta mendorong pembentukan organisasi yang lebih efisien, berinovasi, dan bersaing. Berdasarkan pelatihan yang diselenggarakan pada minggu 17 Maret 2024, dengan agenda acara diawali dengan introduksi dan pengenalan panitia serta pemateri, dilanjutkan sambutan dari Dosen Pembimbing Assoc. Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi, MM. Selanjutnya yaitu mc menjelaskan rundown acara kepada para peserta lalu menjelaskan materi dasar yang akan dibahas pemateri serta menjelaskan manfaat tentang tujuan dan manfaat mengikuti webinar, pengumuman tentang adanya permainan selama webinar.

Gambar 1. Pembukaan





Gambar 2. Inti Acara

Pemateri menjelaskan tentang pentingnya membangun budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi, menekankan bahwa budaya kerja positif dan inklusif adalah kunci kesuksesan organisasi. Fokusnya adalah pada nilai-nilai, norma, dan praktik yang mempengaruhi interaksi antar karyawan serta dampak jangka panjangnya terhadap produktivitas dan inovasi. Budaya kerja yang efektif memungkinkan transparansi, komunikasi terbuka, dan pertumbuhan pribadi/profesional, sementara kepemimpinan yang kuat dan visioner merupakan intinya. Kepuasan karyawan berdampak pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Dalam konteks globalisasi dan perubahan cepat, fleksibilitas budaya kerja menjadi esensial. Penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia, dengan HRD memainkan peran kunci dalam mengelola kebutuhan pelatihan, pengembangan, rekrutmen, hubungan kerja, dan komitmen karyawan.



Gambar 3. Peserta Mengikuti Sesi Inti Acara

Saat pemateri menjelaskan materi tentang membangun budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi, pemateri dengan ramah memberi kesempatan kepada para peserta untuk bertanya jika ada yang ingin tahu lebih banyak. Dengan antusiasme yang terlihat jelas, para peserta pun aktif bertanya tentang topik yang sedang dibahas, menunjukkan minat mereka yang tinggi dalam memahami konsep-konsep yang disampaikan oleh pemateri. Hal ini mencerminkan keinginan mereka untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya

Membangun Budaya Kerja Yang Mendukung Kinerja Tinggi
kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.



21
Gambar 4. Sesi Diskusi



Gambar. 5 Sesi Diskusi

Selanjutnya, sesi pelatihan dilanjutkan dengan menelaah dua studi kasus yang telah disiapkan. Para peserta dibagi menjadi dua kelompok untuk melakukan diskusi mendalam mengenai kedua studi kasus tersebut. Mereka diberi kesempatan untuk memecahkan masalah yang terkandung dalam studi kasus tersebut secara bersama-sama. Setelah diskusi selesai, setiap kelompok diminta untuk menyajikan hasil pemecahan masalah yang telah mereka capai kepada seluruh peserta.



Gambar 6. Sesi Games



Gambar. 7 Sesi Akhir Foto Bersama

Setelah sesi menelaah dua studi kasus, pelatihan dilanjutkan dengan sesi games yang menghadirkan keseruan bagi para peserta. Mereka diberikan pertanyaan games berupa teka-teki gambar, dan peserta mengikuti dengan penuh antusiasme. Dalam keseruan itu, dua pemenang dipilih dari games tersebut dan mereka diberikan hadiah secara langsung. Selain itu, pengumuman pemenang pertanyaan terbaik juga dibuat, yang berhak mendapatkan uang tunai yang akan diberikan melalui transfer. Acara ditutup dengan ucapan dari MC, dan para peserta pun berfoto bersama untuk mengabadikan momen tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam konteks globalisasi yang semakin kompetitif, penting bagi perusahaan-perusahaan untuk mengadopsi budaya kerja yang efektif guna mencapai hasil maksimal.

Budaya kerja yang konstruktif tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memacu inovasi serta mempertahankan karyawan. Seminar "Membangun Budaya Kerja yang Mendukung Kinerja Tinggi" merupakan sebuah inisiatif yang bernilai bagi perusahaan-perusahaan yang ingin mengembangkan lingkungan kerja yang positif. Dengan fokus pada pengetahuan dan taktik praktis, peserta seminar diharapkan dapat mengimplementasikan pembelajaran tersebut dalam organisasi mereka untuk memperkuat kinerja dan persaingan.

Pelatihan ini bukan hanya terbuka bagi individu, tetapi juga kelompok yang ingin memperoleh manfaat dari pembentukan budaya kerja yang mendukung hasil kerja yang optimal. Diharapkan bahwa melalui kesadaran dan pemahaman yang ditingkatkan mengenai keutamaan budaya kerja yang mendukung, organisasi akan mampu menjadi lebih efisien, inovatif, dan kompetitif dalam era global yang terus berubah.

Budaya kerja yang positif hanya dapat dibangun secara efektif dengan berinvestasi pada pengembangan sumber daya manusia, dan HRD ²⁸ sangat penting dalam proses ini. Oleh karena itu disarankan agar dunia usaha menyisihkan dana yang cukup untuk pengelolaan hubungan kerja, perekrutan, pengembangan, dan pelatihan guna mendukung keberlanjutan usaha secara umum serta pengembangan dan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan melakukan hal ini, dunia usaha dapat menciptakan landasan yang kokoh bagi kesuksesan jangka panjang dalam iklim bisnis yang berubah dengan cepat.

²⁶ UCAPAN TERIMA KASIH

Kami sangat berterima kasih kepada supervisor kami, Assoc. Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi, MM, atas segala bimbingan dan informasi penting yang telah diberikannya kepada kami selama kursus ini. Kami juga berterima kasih kepada Bapak Fetrianto Arief, sang presenter, atas penjelasannya yang mendalam dan memberikan sudut pandang yang segar kepada kami. Kami juga ¹⁵ mengucapkan terima kasih kepada seluruh panitia atas kerja keras dan penyelenggaraan acara ini dengan baik. Berkat usaha dan kontribusi anda semua, pelatihan ini berhasil dan bermanfaat bagi kita semua

⁶ AFTAR REFERENSI

Andika, R. (2021). PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN. *IHSAN: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750%0A>

⁸ Arachim, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi

- 8 Membangun Budaya Kerja Yang Mendukung Kinerja Tinggi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 132–141. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4537>
- 12 Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- 5 La, M., Sangkala, & Deddy, T. (2013). Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan DI Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- 9 Lestari, Ayu. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA MUSI MANDIRI PALEMBANG. [Diploma thesis, Universitas Bina Dharma].
- Mukrodi. (2023). Budaya Organisasi Membangun Fondasi Kesuksesan Bersama.
- 7 Rahmah, A., & Ranu, M. E. (2013). Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1(3), 7–8.
- 13 Rahmatullah, W. H. (2021). PERAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMPN 2 PAREPARE. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750%0Ahttps://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728%0Ahttp://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766%0Ahttps://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076%0Ahttps://doi.org/>
- 3 Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- 4 Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95. Retrieved from <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/25249>.

Membangun Budaya Kerja Yang Mendukung Kinerja Tinggi

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journal.amikveteran.ac.id

Internet Source

2%

2

Submitted to Universidad de Cundinamarca

Student Paper

2%

3

ejournal.arimbi.or.id

Internet Source

2%

4

ijeti-edu.org

Internet Source

1%

5

repository.unmuhjember.ac.id

Internet Source

1%

6

journal.ubm.ac.id

Internet Source

1%

7

jurnal.stikes-yrsds.ac.id

Internet Source

1%

8

repository.upnjatim.ac.id

Internet Source

1%

9

repository.binadarma.ac.id

Internet Source

1%

10	www.researchgate.net Internet Source	1 %
11	eksis.unbari.ac.id Internet Source	1 %
12	jurnal.medanresourcecenter.org Internet Source	1 %
13	proceedings.uinbukittinggi.ac.id Internet Source	1 %
14	123dok.com Internet Source	<1 %
15	www.katasambutan.com Internet Source	<1 %
16	Astrid Wangsagirindra Pudjastawa, Yudit Perdananto. "Education Management at the Jekdong Puppet Performance in Malang", Tamumatra : Jurnal Seni Pertunjukan, 2022 Publication	<1 %
17	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
18	jepa.mitrausahaatani.com Internet Source	<1 %
19	ojs.unm.ac.id Internet Source	<1 %
20	pt.scribd.com Internet Source	<1 %

21	Yekti Satriyandari, Belian Anugrah Estri. "IbM pendampingan kelas Ibu hamil untuk meningkatkan kesehatan Ibu & Janin", BEMAS: Jurnal Bermasyarakat, 2024 Publication	<1 %
22	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
23	mombabyspa.com Internet Source	<1 %
24	ms.clesdunumerique.com Internet Source	<1 %
25	Ahmad Yasir, Ribhan Ribhan, Keumala Hayati. "Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
26	media.neliti.com Internet Source	<1 %
27	scholarhub.ui.ac.id Internet Source	<1 %
28	www.scribd.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off