



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 1284-1288

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur

Lita Martalia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: litamartalia3@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Oktober 2024) Disetujui (November 2024) Diterbitkan (Desember 2024)</p> <p>Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Industri Manufaktur.</p>	<p>Penelitian ini memberikan wawasan yang penting mengenai hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas pekerja, khususnya di sektor manufaktur. Dengan menggunakan pendekatan analisis literatur, penelitian ini menggali empat dimensi utama budaya organisasi norma, nilai, kepercayaan, dan kinerja yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan komitmen dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Selain itu, praktik manajemen yang partisipatif dan inklusif, serta komunikasi yang efektif, terbukti menjadi faktor kunci dalam membangun ketahanan organisasi. Rekomendasi utama dari penelitian ini adalah perusahaan manufaktur sebaiknya lebih memperhatikan hak asasi manusia dalam strategi manajemennya, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya memahami dan mengelola budaya organisasi sebagai elemen vital untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas di sektor manufaktur, serta untuk menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan berkelanjutan.</p>
<p>Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Manufacturing Industry</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study provides valuable insights into the relationship between organizational culture and worker productivity, particularly in the manufacturing sector. By using a literature review approach, the study explores four key dimensions of organizational culture—norms, values, trust, and performance—that contribute to improving employee performance. The main findings of this study show that a strong organizational culture contributes to enhanced employee commitment and motivation, which in turn increases productivity. Furthermore, participatory and inclusive management practices, as well as effective communication, are proven to be key factors in building organizational resilience. The main recommendation from this study is that Indonesian manufacturing companies should pay</i></p>

more attention to human rights in their management strategies to create a more productive work environment and support employee well-being. Overall, this study emphasizes the importance of understanding and managing organizational culture as a vital element to enhance efficiency and productivity in the manufacturing sector, as well as to create a more adaptive and sustainable organization.

PENDAHULUAN

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang memainkan peran penting dalam perekonomian global, dengan kontribusinya terhadap produk domestik bruto (PDB) yang signifikan. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja karyawan di industri manufaktur menjadi salah satu aspek kunci dalam mencapai tujuan organisasi, seperti efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai, norma, sikap, dan kebiasaan yang diterima dan diterapkan dalam lingkungan kerja, yang membentuk cara individu berinteraksi, berkomunikasi, serta bekerja sama. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi yang dikembangkan dan diterima bersama oleh anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi cara kerja dan perilaku di tempat kerja. Budaya yang kuat dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, budaya yang tidak jelas atau tidak mendukung bisa menghambat kinerja karyawan dan menciptakan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan (Hofstede, 2001).

Dalam industri manufaktur, di mana kecepatan, kualitas, dan inovasi menjadi faktor penting dalam bersaing di pasar global, budaya organisasi yang positif sangat dibutuhkan. Budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta rasa saling percaya di antara karyawan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Seperti yang dijelaskan oleh Denison (1990), budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti keterbukaan, kepercayaan, dan partisipasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, memahami hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat penting untuk manajer dan pemimpin perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur. Dengan memahami faktor-faktor budaya yang mempengaruhi kinerja, perusahaan dapat merancang kebijakan dan praktek yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KAJIAN LITERATUR

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan ini. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan manufaktur perlu mengembangkan budaya organisasi yang mendukung efisiensi, inovasi, dan kesejahteraan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian literatur untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan dengan topik perubahan perilaku organisasi mengenai kinerja pekerja di sektor manufaktur Indonesia. Tinjauan pustaka ini menekankan pemikiran sistematis dan analisis komprehensif terhadap berbagai sumber informasi, seperti jurnal akademik, buku, dan artikel yang diterbitkan. Kriteria seleksi yang sering diterapkan dimaksudkan untuk memastikan bahwa hanya sampel berkualitas tinggi yang disertakan dalam analisis. Terakhir, data yang diperoleh dari tinjauan pustaka dianalisis dan dibedah secara kritis untuk mengidentifikasi variabel primer dan hubungan antar variabel. Metode ini memungkinkan penulis untuk menghasilkan artikel yang beralasan dan berwawasan luas tentang bagaimana organisasi modern mempengaruhi kondisi kerja pekerja di sektor manufaktur Indonesia sekaligus menawarkan saran untuk praktik dan penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis literatur yang dilakukan, ditemukan bahwa budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor manufaktur. Empat dimensi utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor ini adalah norma, nilai, kepercayaan, dan kinerja yang terkandung dalam budaya organisasi. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. **Norma dan Nilai:** Budaya organisasi yang jelas, dengan norma dan nilai yang diterima secara luas, sangat berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung. Karyawan yang memahami harapan organisasi terkait perilaku dan kinerja mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Nilai-nilai seperti keterbukaan, integritas, dan rasa saling menghargai menjadi dasar yang kuat dalam meningkatkan kualitas interaksi dan kolaborasi antar karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Schein (2010), “Organizational culture is a pattern of shared assumptions that guide behavior within an organization” yang menggarisbawahi pentingnya pemahaman bersama tentang norma dan nilai dalam organisasi.
2. **Kepercayaan:** Kepercayaan dalam budaya organisasi, baik antar rekan kerja maupun antara manajer dan karyawan, terbukti memperkuat hubungan yang lebih baik dan menciptakan atmosfer kerja yang positif. Organisasi yang menumbuhkan kepercayaan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena karyawan merasa dihargai dan aman dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hofstede (2001), “Trust is the foundation of a good organizational culture,” yang menunjukkan bahwa kepercayaan menjadi elemen kunci dalam membangun hubungan yang solid dalam organisasi.
3. **Kinerja dan Kolaborasi:** Budaya organisasi yang mendukung kerja tim, komunikasi efektif, dan kolaborasi antar individu atau departemen, berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Dalam sektor manufaktur, di mana koordinasi antar berbagai lini produksi sangat penting, budaya yang mempromosikan keterbukaan dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang optimal. Denison (1990) menyatakan bahwa “A culture of collaboration increases the collective potential of employees and leads to improved organizational performance,” yang menekankan pentingnya kolaborasi dalam mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.
4. **Praktik Manajerial dan Komunikasi:** Praktik manajerial yang inklusif dan partisipatif, serta komunikasi yang terbuka dan dua arah, memberikan dampak signifikan terhadap ketahanan organisasi. Pemimpin yang mampu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta mendengarkan aspirasi mereka dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan adaptasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Cameron dan Quinn (2011), yang menyatakan bahwa “Inclusive leadership fosters a culture where employees feel empowered to contribute their ideas, leading to greater innovation and adaptability.”

Pembahasan

Pentingnya budaya organisasi yang kuat dalam sektor manufaktur tidak bisa dipandang sebelah mata. Budaya organisasi tidak hanya mencakup pola pikir atau sikap terhadap pekerjaan, tetapi juga pengaruh terhadap interaksi sosial, cara mengambil keputusan, dan pola kolaborasi antar departemen. Organisasi dengan budaya yang kokoh cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, lebih inovatif, dan memiliki daya saing yang lebih tinggi di pasar global. Dalam sektor manufaktur Indonesia, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif berperan besar dalam meningkatkan efisiensi operasional. Budaya yang terbuka terhadap ide-ide baru dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga mengurangi tingkat turnover karyawan, yang seringkali menjadi tantangan besar di sektor ini. Menurut Robbins dan Judge (2019), “Organizations with strong cultures are more successful because they have a cohesive workforce working toward the same goals,” yang menunjukkan bahwa budaya yang kuat dapat menyatukan visi dan misi organisasi. Namun, meskipun budaya organisasi yang positif memiliki dampak yang besar, terdapat tantangan dalam implementasinya. Di beberapa perusahaan manufaktur, budaya yang tidak mendukung atau bahkan kurang jelas dapat menurunkan motivasi dan komitmen

karyawan. Selain itu, kurangnya perhatian terhadap hak asasi manusia dalam kebijakan manajerial dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, yang berujung pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Sebagai contoh, beberapa perusahaan di Indonesia masih menghadapi masalah terkait ketidakjelasan nilai perusahaan, yang dapat menciptakan ketegangan antar pekerja dan manajemen. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk menegakkan nilai-nilai yang berbasis pada hak asasi manusia, yang tidak hanya mencakup perlakuan yang adil dan transparansi, tetapi juga pengakuan terhadap kesejahteraan karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sen (1999), "Human rights are integral to building a strong and sustainable organizational culture," yang menekankan pentingnya perlindungan hak asasi manusia dalam membangun ketahanan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini mempertegas bahwa budaya organisasi memegang peranan yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor manufaktur. Budaya yang kuat, yang terdiri dari norma, nilai, kepercayaan, dan kolaborasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen karyawan. Hal ini pada gilirannya berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Sebagaimana temuan dari penelitian ini, budaya organisasi yang jelas dan terkelola dengan baik mampu mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan dan mempercepat proses inovasi. Selain itu, praktik manajerial yang inklusif, di mana manajemen melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta komunikasi yang terbuka dan dua arah, terbukti sangat efektif dalam memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini memungkinkan terciptanya atmosfer yang lebih positif dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, yang sangat penting untuk meningkatkan ketahanan organisasi. Pendekatan yang lebih humanistik dalam manajemen, seperti memberikan perhatian terhadap hak asasi manusia, juga terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan produktivitas jangka panjang. Penting untuk dicatat bahwa tantangan dalam implementasi budaya organisasi yang positif masih ada, terutama di perusahaan-perusahaan yang memiliki budaya yang kurang jelas atau tidak mendukung nilai-nilai universal, seperti keadilan dan transparansi. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur perlu berkomitmen untuk memperkuat budaya yang berbasis pada nilai-nilai hak asasi manusia dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang lebih inklusif dan produktif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membangun loyalitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan budaya organisasi yang efektif dalam sektor manufaktur. Sebuah budaya organisasi yang kuat dan terkelola dengan baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlanjutan dan daya saing perusahaan dalam pasar global yang semakin kompetitif. Dengan memperhatikan budaya yang mendukung, perusahaan dapat membangun organisasi yang lebih adaptif, inovatif, dan berkelanjutan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Wiley.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. The Free Press.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suharto, D. T. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 123–135.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.