

Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dina Dwi Juliawati¹, Putri Adelia Anastasyiah², Agustin Hanivia Cindy³, Windasari⁴

^{1,2,3,4}S1 Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: ¹dinadwi.23306@mhs.unesa.ac.id, ²putriadelia.23321@mhs.unesa.ac.id,

³agustincindy@unesa.ac.id, ⁴windasari@unesa.ac.id

Abstract

It's interesting to do research on organizational culture because it relates to the unique characteristics that distinguish one organization from the other. One of the things that distinguishes an organization from another is the system of meaning adopted by all its members. Therefore, organizational culture must help the growth of the organization, especially by increasing the retention of employees, both individuals and teams. Organizational development is crucial because without it, the company cannot function. In order for the results to be profitable, appropriate improvements must continue to be made and incorporated into the current organizational culture. A culture within an organization can influence change and be a driving factor in its growth. Finding out how important organizational culture is in building healthy organizations is the goal of this writing through a comprehensive literature review. The method used is to conduct a systematic study of various related literary sources, such as scientific journals, books, and previous research reports. New strategies for organizational development are needed to obtain more complete and valid data on how organizational culture correlates with organizational growth. The results of the literature survey show that a positive organizational culture, characterized by values such as mutual respect, collaboration, trust, and openness, has a significant impact on the performance of teachers and educators. This positive culture increases motivation, job satisfaction, and encourages sustainable professional development.

Keywords: *Organizational Culture, Training and Development, Importance of Culture, Effective Communication.*

Abstrak

Sangat menarik untuk melakukan penelitian tentang budaya organisasi karena berkaitan dengan karakteristik unik yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Salah satu hal yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain adalah sistem makna yang dianut oleh semua anggotanya. Karena itu, budaya organisasi harus membantu pertumbuhan organisasi, terutama dengan meningkatkan retensi karyawan, baik individu maupun tim. Pengembangan organisasi sangat penting karena tanpanya, perusahaan tidak dapat berfungsi. Agar hasilnya menguntungkan, perbaikan yang tepat harus terus dilakukan dan dimasukkan ke dalam budaya organisasi saat ini. Budaya dalam suatu organisasi dapat

memengaruhi perubahan dan menjadi faktor pendorong pertumbuhannya. Mencari tahu seberapa pentingnya budaya organisasi dalam membangun organisasi yang sehat adalah tujuan dari tulisan ini melalui tinjauan literatur yang komprehensif. Metode yang digunakan adalah melakukan kajian sistematis terhadap berbagai sumber literatur terkait, seperti jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian sebelumnya. Strategi baru untuk pengembangan organisasi diperlukan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan valid tentang bagaimana budaya organisasi berkorelasi dengan pengembangan organisasi. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, yang dicirikan oleh nilai-nilai seperti saling menghormati, kolaborasi, kepercayaan, dan keterbukaan, memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru dan tenaga kependidikan. Budaya positif ini meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan mendorong pengembangan profesional berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pentingnya Budaya, Komunikasi Efektif.

1. PENDAHULUAN

Budaya perusahaan adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi mana pun karena dapat memengaruhi kinerja, retensi karyawan, dan reputasi perusahaan. Memahami konteks budaya organisasi membantu para pemimpin memperkuat nilai-nilai yang diinginkan dan menyelaraskan budaya dengan tujuan dan visi organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi alat penting untuk meningkatkan keunggulan kompetitif jika dapat mendukung strategi organisasi dan merespons atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan akurat. Untuk mencapai tujuan organisasi, budaya perusahaan berfungsi sebagai pengikat dan norma perilaku. Sebaliknya, budaya yang buruk akan mengganggu operasi perusahaan.

Budaya tidak lagi hanya dilihat sebagai tradisi dan ritual. Saat ini, budaya telah berkembang menjadi konsep yang umum dan dapat diterapkan dalam semua bidang ilmu (Mora & Riza, 2016). Budaya organisasi sangat penting untuk kreativitas dan inovasi yang dihasilkan oleh mereka yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus segera menentukan budaya apa yang digunakan dan di mana menerapkannya untuk memastikan konsisten dengan visi dan misi perusahaan. Jika budaya organisasi telah dibangun dengan baik dan karyawan dapat memahami dan menerapkannya, tingkat keterlibatan dan retensi karyawan akan sangat tinggi. Dibandingkan dengan perusahaan lain, budaya organisasi perusahaan tidak diatur oleh standar tertentu. Budaya organisasi harus disesuaikan dengan jenis usaha yang dilakukan. Studi telah menunjukkan bahwa manajemen yang buruk dan budaya perusahaan yang tidak sesuai dengan karyawan adalah alasan utama mengapa karyawan mengundurkan diri. Oleh karena itu, perusahaan saat ini dapat memenuhi beberapa standar budaya organisasi (Wijaya, 2022).

Dianggap penting untuk memahami bagaimana budaya memengaruhi kehidupan organisasi ketika berbicara tentang pengembangan organisasi. Budaya organisasi dianggap sebagai aset. Setidaknya, budaya organisasi memengaruhi keterlibatan internal. Karena hal itu akan mempengaruhi budaya perusahaan, kecenderungan perusahaan dalam menghadapi persaingan global harus dikaji secara menyeluruh. Jika ada kecocokan antara budaya yang berkembang dalam suatu organisasi dan budaya yang tumbuh pada setiap individu, maka turnover karyawan dapat diminimalkan. Artinya, lebih banyak kecocokan antara individu dan organisasi, yang memungkinkan pekerja untuk tetap tinggal di organisasi yang sesuai. Oleh karena itu, budaya organisasi erat kaitannya dengan faktor lain seperti struktur dan strategi. Oleh karena itu, tujuan jurnal penelitian ini adalah untuk

mengukur dampak keberhasilan budaya organisasi terhadap pertumbuhan positif suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi dan perusahaan harus lebih memperhatikan budaya kerja yang dibangun di antara karyawan dan atasan untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022).

Pemberian motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang sehat adalah beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Iba et al., 2021). Perusahaan dapat menggunakan budaya organisasi untuk mendorong rencana bisnis mereka. Selain itu, budaya organisasi dapat membantu bisnis menangani tantangan lingkungan dengan cara yang lebih responsif dan efektif. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dapat sangat penting untuk menjaga tenaga kerja yang stabil dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Untuk menjaga posisinya di pasar, suatu organisasi harus membangun budaya yang dapat mendukungnya dan membawa perbaikan berkelanjutan. Ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan, dan keinginan untuk berganti pekerjaan dapat berasal dari budaya perusahaan yang tidak mendukung. Contoh budaya tidak kooperatif adalah kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, kurangnya kesempatan untuk memberikan saran dan umpan balik, serta kurangnya kejelasan mengenai peran dan saluran komunikasi (Musa & Tawe, 2023). Pandangan umum tentang pekerjaan dibentuk di budaya ini. Ini juga membentuk kerangka etika, kerja sama, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Dengan memiliki budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuan, Anda dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong kolaborasi produktif, dan menciptakan fondasi yang stabil untuk inovasi dan adaptasi. Dengan memahami bagaimana budaya organisasi berkontribusi pada kinerja organisasi, kami memiliki kemampuan untuk mengembangkan rencana yang lebih baik untuk mengelola budaya dan memasukkannya ke dalam rutinitas sehari-hari. Pada akhirnya, ini akan membantu kita mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan menantang (Darmawan, 2022).

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi, menurut Ogbonna dan Harris (dalam Sobirin, 2007, h. 132), terdiri dari prinsip, makna, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh sebuah kelompok sosial secara kolektif. Ini digunakan untuk meningkatkan cara mereka berhubungan satu sama lain dan meningkatkan respons mereka terhadap lingkungan. Lain halnya dengan Ogbonna dan Harris, Tosi, Rizzo, dan Carroll (dalam Munandar: 2008, h. 263) mengatakan budaya organisasi ini adalah cara orang berpikir, merasakan, dan berperilaku berdasarkan pola-pola yang ada di dalam atau di seluruh organisasi. Berdasarkan beberapa definisi di atas, sistem atau pola sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, dan ritual yang dibentuk, dikembangkan, dan diwariskan oleh anggota organisasi disebut budaya organisasi. Budaya organisasi menentukan bagaimana kelompok merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam dan berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi. Budaya organisasi juga membedakan organisasi dari organisasi lain (Sari, 2013).

Pentingnya Membangun Budaya Organisasi Positif

Keberhasilan dan keunggulan kompetitif organisasi sangat bergantung pada budayanya. Menurut Kotter dan Heskett (1992), Kinerja bisnis dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi yang kuat dalam jangka panjang. Budaya seperti itu dapat membuat tempat kerja menyenangkan, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, dan

mendorong kerja sama tim dan inovasi (Naranjo-Valencia et al., 2016), dan membantu organisasi dalam mengelola perubahan secara efektif.

Cara Membangun Budaya Organisasi Positif

1. Pengakuan dan Penghargaan

Penghargaan dan pengakuan yang mendukung perilaku dan kinerja yang sesuai dengan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kepatuhan anggota (Kerr dan Slocum, 2005). Ini dapat dicapai melalui penghargaan, pengakuan, atau penghormatan publik.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi dapat membantu menanamkan nilai-nilai dan perilaku yang diharapkan (Schraeder et al., 2005). Program pelatihan dan pengembangan harus mencakup pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai dan norma tersebut berhubungan dengan tujuan organisasi.

3. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif dan konsisten terkait budaya organisasi melalui pertemuan, selebaran, dan aktivitas organisasi dapat membantu memperkuat budaya (Monavvarian et al., 2013). Pastikan semua anggota organisasi mengetahui norma, nilai, dan perilaku yang diinginkan melalui pertemuan, email, dan media sosial. Komunikasi menciptakan organisasi, menurut diskusi tentang budaya organisasi. Interaksi antar anggota organisasi berasal dari hubungan yang terjadi di antara mereka. Dengan kata lain, komunikasi, yang dilihat oleh anggota organisasi sebagai alat bantu, sebenarnya adalah media yang membuat organisasi ada. Oleh karena itu, Weick (Wayne & Pace, 2008) mengatakan komunikasi adalah sebuah proses yang diatur. Organisasi hanyalah representasi dari sebuah proses yang berkembang secara konsisten karena komunikasi selalu berubah. Selain itu, kegiatan yang dilakukan oleh organisasi memiliki tujuan karena kehidupan berorganisasi dipenuhi oleh tujuan dan tugas (Widowati, 2013).

4. Kembangkan Budaya Organisasi yang Kuat

Pemimpin harus memberikan teladan untuk mewujudkan prinsip budaya organisasi dengan bertindak dan berperilaku (Schein, 2010). Semua anggota organisasi harus bekerja sama dan berkomitmen untuk membangun budaya organisasi yang positif. Pendekatan yang sistematis dan konsisten dapat membantu perusahaan membuat tempat kerja yang mendukung, menghargai, dan mendorong kesejahteraan karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, Metode yang digunakan adalah studi literatur. Tujuan mempelajari literatur adalah untuk mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang diteliti. Tidak semua tulisan yang dihasilkan dari penelitian dapat digunakan sebagai referensi. Sehubungan dengan masalah yang dibahas, data dapat dikumpulkan dari buku, jurnal, laporan penelitian, dan media online.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari standar dan kebiasaan-kebiasaan yang diterima oleh setiap orang dalam suatu organisasi sebagai suatu kebenaran. Budaya organisasi adalah titik acuan umum dimana orang-orang berinteraksi dalam suatu organisasi. Ketika seseorang bergabung dalam suatu organisasi, mereka membawa serta nilai-nilai dan keyakinan yang telah diajarkan kepadanya.

Kata "organisasi" telah ada sejak zaman dahulu. Manusia sebagai makhluk sosial selalu membutuhkan bantuan orang lain dalam kehidupannya. Oleh karena itu masyarakat

membutuhkan forum yang disebut organisasi agar dapat bekerjasama dan bekerja dengan baik. Organisasi adalah sekelompok orang yang melakukan kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tugas pekerjaan berbeda-beda di setiap organisasi, namun tujuannya adalah menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Sudarsono, 2019).

Menurut (Peter F. Drucker) dalam budaya organisasi merupakan landasan pemecahan masalah-masalah eksternal dan internal, yang secara konsisten dilakukan oleh kelompok untuk kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam berbagai bentuk cara. Oleh karena itu, Victor S.L. Tan mengatakan bahwa budaya organisasi adalah standar yang terdiri dari sikap, keyakinan, nilai-nilai inti, dan cara orang-orang berperilaku di dalam organisasi. Keyakinan adalah semua pendapat dan persepsi yang diakui secara umum tentang orang dan organisasi (Chandra, 2013).

Sementara itu menurut James L. Gibson, John M. Ivancevic dan James H. Donnelly, Jr. apa yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana persepsi tersebut membentuk nilai, keyakinan, dan harapan mereka. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang menjadi dasar identitas suatu perusahaan (Amin & Siswanto, 2018).

Menurut (Hendra, 2020), ciri-ciri utama yang membedakan budaya organisasi terdiri dari inisiatif, toleransi terhadap perilaku berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen pengawasan, identitas, toleransi konflik, dan cara berkomunikasi; Lebih lanjut, (Robbins & Judge, 2011) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik: keberanian berinovasi dan mengambil risiko dan memperhatikan detail, dan berorientasi pada hasil, People-Oriented, Team -Berorientasi, Agresivitas, Stabilitas. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi (Luthans, 2006) adalah mengawasi norma, nilai-nilai umum, filosofi, aturan, dan lingkungan organisasi.

Richard L. Daft mengemukakan budaya organisasi, juga dikenal sebagai "budaya organisasi", didefinisikan sebagai kumpulan pendapat penting dan tidak jelas yang dimiliki oleh anggota organisasi (Herawati et al., 2020).

Beberapa dari pendapat para ahli ini tampaknya mewakili wawasan filosofis, sementara yang lain bersifat praktis. Dari definisi di atas, kita dapat membuat kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar dari suatu organisasi dan mencakup keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama yang merupakan karakteristik utama dari cara organisasi beroperasi inilah yang menjadi pedoman seluruh pekerjaan SDM (sumber daya manusia) dalam suatu organisasi.

Pentingnya Budaya Organisasi Positif

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan budaya organisasi berhubungan dengan pegawai dalam hal ini imbalan yang diterimanya, dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Kesepakatan yang kuat memungkinkan Anda mengeluarkan sumber daya tambahan fisik, mental, dan spiritual, sementara kurangnya kesepakatan membuat sulit mendapatkan pekerjaan besar. Pegawai yang menganut nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan keyakinan yang kuat, mempunyai kemauan yang kuat untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan mempunyai keinginan untuk terus menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, ketika karyawan mematuhi prinsip dan komitmen organisasi, kinerja organisasi meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin loyal karyawan terhadap budaya perusahaan, maka kinerja mereka akan semakin baik (Syukur et al., 2019).

Budaya organisasi yang positif memiliki dampak yang luar biasa dalam memperkuat perusahaan atau organisasi. Berikut adalah beberapa keuntungan dari memiliki budaya organisasi yang positif:

1. Keselarasan

Fokus positif pada budaya perusahaan dapat berdampak besar pada kesehatan perusahaan Anda secara keseluruhan, termasuk peningkatan produktivitas dan kohesi antara anggota tim dan departemen. Penelitian yang sebelumnya menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan keselarasan nilai, keyakinan, dan perilaku di seluruh organisasi (Alkhodary, 2023).

2. Keterlibatan karyawan

Hakim (2015) menjelaskan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat mempunyai tingkat keterikatan karyawan yang lebih tinggi sehingga mempengaruhi tingkat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat mempunyai tingkat partisipasi karyawan yang lebih tinggi (Manikotama et al., 2022).

a. Karyawan: Budaya positif mengarah pada keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan dihormati, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, memberikan upaya terbaik mereka, dan bahkan menjadi pendukung perusahaan.

b. Inovasi dan Kreativitas: Budaya yang mendukung eksperimen, gagasan baru, dan berpikir kreatif memicu inovasi. Karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan mengambil risiko yang konstruktif ketika mereka tahu bahwa lingkungan kerja mendukung upaya inovatif.

Dalam hasil dari uji korelasi kedua variabel yaitu variabel perilaku inovatif dan variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang termasuk dalam kategori arah positif kuat. Ini berarti bahwa budaya organisasi suatu instansi berkorelasi positif dengan kreativitas karyawan. Begitu pula, sebaliknya, tingkat kreativitas karyawan menurun, maka semakin rendah pula budaya organisasi instansi tersebut (Wahyuandari & Mulyana, 2023).

3. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Budaya perusahaan yang positif memperhatikan kesejahteraan karyawannya secara keseluruhan. Hal ini dapat mencakup mendukung keseimbangan kehidupan kerja, menyediakan fasilitas medis, mengatur program kesehatan, dan lain-lain. Indikator kesejahteraan meliputi tunjangan sosial, bonus, jasa, tunjangan liburan dan tenaga kerja. Studi ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mencakup profesionalisme, kepercayaan terhadap rekan kerja, kejujuran, dan kasih sayang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Allifudin & Praptiestrini, 2020).

4. Meningkatkan tingkat retensi karyawan

Karyawan cenderung bertahan lebih lama di organisasi dengan budaya positif. Mereka merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi, merasa dihargai, dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen. Hubungan antara budaya organisasi dan tingkat retensi karyawan sedemikian rupa sehingga karyawan menyebutkan budaya organisasi, dukungan dari rekan kerja dan supervisor, peluang pertumbuhan, dan masalah kompensasi sebagai alasan keputusan mereka untuk tetap tinggal (Putra & Utama, 2018).

5. Reputasi dan Citra

Budaya organisasi yang positif menciptakan reputasi yang baik bagi perusahaan, pelanggan, dan masyarakat luas. Ini dapat membantu dalam menarik bakat baru, memenangkan kepercayaan pelanggan, dan meningkatkan keunggulan kompetitif.

Budaya organisasi yang positif berperan penting dalam membangun reputasi dan citra yang baik bagi suatu perusahaan. Penelitian oleh berbagai penulis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai positif seperti integritas, transparansi, dan kepemimpinan dapat meningkatkan citra perusahaan di mata konsumen, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Misalnya, penelitian yang dipublikasikan di ResearchGate menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang efektif dapat membantu perusahaan membangun citra yang kuat. Penelitian ini menyoroti pentingnya komunikasi internal yang kuat dan transparan sebagai bagian dari budaya organisasi yang positif. Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan citra perusahaan di mata konsumen dan pemangku kepentingan lainnya (Patrianti, 2020).

6. Penyesuaian dengan Perubahan

Budaya yang positif memperkuat organisasi untuk menghadapi perubahan dengan lebih baik. Karyawan merasa lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Hasil dari penelitian (Dirgantara & Hersona GW, 2022) Jika suatu organisasi mampu mengelola perubahan organisasi dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini akan ditandai dengan semakin rendahnya resistensi pegawai terhadap perubahan dan berkurangnya waktu yang dibutuhkan pegawai untuk beradaptasi terhadap perubahan kemungkinan besar akan mengarah ke Alasan perubahan organisasi dan kinerja budaya organisasi yang tidak signifikan.

7. Keseimbangan yang Sehat

Budaya organisasi yang positif menciptakan keseimbangan yang sehat antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ini membantu mencegah kelelahan, stres, dan burnout, sambil tetap mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Penelitian (Wahdiniawati et al., 2024) menekankan bahwa menjaga keseimbangan kehidupan kerja, manajemen SDM yang berkelanjutan, dan kesejahteraan karyawan adalah kunci untuk keberlanjutan dan pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Studi ini berkontribusi pada pemahaman konsep dan praktik terbaik untuk organisasi yang ingin memprioritaskan kesejahteraan karyawan dalam konteks dinamika bisnis modern dalam lanskap bisnis yang dinamis dan terus berkembang saat ini, kesejahteraan karyawan tidak hanya penting, namun juga merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Bisnis yang berpikiran maju melihat kesejahteraan karyawan sebagai investasi strategis yang membantu produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan perusahaan, bukan hanya sebagai tanggung jawab sosial.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif tidak hanya meningkatkan keberhasilan jangka pendek perusahaan, tidak hanya itu, tetapi juga menciptakan dasar yang kuat untuk keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dan konsisten memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kohesif dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk memberikan hasil terbaik mereka.

Cara Membangun Budaya Organisasi Positif

Dalam kebanyakan kasus, karyawan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan perusahaan memiliki kemungkinan lebih besar untuk meninggalkan perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih buruk. Oleh karena itu, kita harus membahas cara membangun budaya perusahaan yang positif dan menyenangkan agar karyawan tetap tinggal. Beberapa cara yang dapat kita gunakan termasuk:

1. Pengakuan dan Penghargaan

Membuat sistem penghargaan dan pengakuan yang menghargai karyawan yang secara teratur mengikuti dan mewujudkan budaya organisasi. Karyawan yang berprestasi dapat menerima penghargaan, pengakuan publik, atau kesempatan untuk berkembang (Darmawan, 2022). Penghargaan yang kompetitif dapat mencakup gaji, insentif, tunjangan, penghargaan berdasarkan kinerja, bonus, dan pengakuan (Wijaya, 2022). Akibatnya, perusahaan harus terus meningkatkan budaya organisasi dengan memberikan penghargaan dan kesempatan untuk berpartisipasi kepada karyawan mereka, karena ini akan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja dan meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang (Musa & Tawe, 2023). Pegawai dipengaruhi oleh berbagai jenis penghargaan. Penghargaan moneter berfungsi untuk meningkatkan kepuasan langsung karyawan dan mencakup berbagai hal seperti gaji, tunjangan, keamanan kerja, promosi, iklim sosial, gaji yang kompetitif, kenaikan gaji, bonus, kompensasi waktu, dan lain-lain. Penghargaan non-moneter juga sangat membantu karena merupakan pengakuan dan motivasi bagi karyawan, mendorong mereka untuk lebih terlibat di tempat kerja. Ada dua jenis penghargaan, menurut penjelasan di atas. Penghargaan intrinsik, atau penghargaan yang tidak memiliki nilai moneter atau tidak memiliki nilai moneter, dan penghargaan ekstrinsik, atau penghargaan yang memiliki nilai moneter atau memiliki nilai moneter. Oleh karena itu, keuntungan ekonomi dan psikologis yang diberikan organisasi kepada karyawan adalah bagian dari kompensasi. Penghargaan dirancang untuk memaksimalkan efek positif yang dapat mereka berikan pada motivasi, keterikatan kerja, komitmen kepada organisasi, dan kepuasan kerja (Domiyandra & Rivai, 2019).

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah alat teknis yang diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan manajemen. Namun demikian, salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelatihan yang tidak memenuhi harapan. Ketika pelatihan yang diterima tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dipraktikkan, banyak keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Latihan adalah proses yang sistematis yang memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan fokus pada prestasi jangka pendek. Sementara itu, pengembangan adalah upaya yang lebih menekankan pada pekerjaan dan posisi yang akan mereka duduki sekarang dan di masa mendatang (Mora & Riza, 2016). Juga untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik soft skill maupun hard skill, sehingga mereka dapat melakukan tugas sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Pohan et al., 2022). Perusahaan juga harus memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Jika seorang karyawan mengalami kegagalan dalam bekerja, maka perusahaan perlu mengetahui permasalahan apa saja yang dihadapi oleh karyawan tersebut, apakah jadwal kerjanya sudah sesuai, dan peralatan kerja apa yang dibutuhkan karyawan tersebut agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik (Wijaya, 2022). Dengan demikian, jelaslah bahwa budaya organisasi dan pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk mengantisipasi tuntutan dan meningkatkan semangat kerja dan kemampuan organisasi untuk mengendalikan diri. Membantu organisasi beradaptasi dengan tuntutan dan perubahan adalah tujuan pengembangan sendiri.

3. Komunikasi yang Efektif

Kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kemandirian kerja, pemecahan masalah kelompok, dan pertukaran informasi adalah beberapa contoh budaya organisasi yang baik (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) untuk membangun budaya perusahaan yang baik, semua karyawan harus dididik untuk bekerja sama

sebagai tim. Ini penting agar mereka tidak merasa egois atau mementingkan diri sendiri saat bekerja, tetapi bisa saling menghargai dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sangat penting untuk memulai dengan berperilaku positif di tempat kerja, seperti bersikap ramah, menunjukkan rasa terima kasih, dan berkomunikasi dengan bebas. Ini akan membantu karyawan membangun hubungan (Wijaya, 2022). Komunikasi budaya organisasi berarti menyampaikan prinsip-prinsip budaya organisasi melalui berbagai cara. Selain itu, hal itu dapat dilakukan dengan menceritakan kisah atau pengalaman yang relevan yang menunjukkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan nyata. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja perusahaan, manajer harus memahami dan mengelola budaya perusahaan dengan bijak. Ini termasuk mengidentifikasi budaya yang diinginkan, mengukur budaya saat ini, dan membuat metode untuk merancang, mengkomunikasikan, dan memelihara budaya yang sesuai dengan tujuan dan visi organisasi (Darmawan, 2022).

4. Kembangkan Budaya Organisasi yang Kuat

Memberi rasa memiliki kepada anggota organisasi. Jika budaya organisasi kuat, anggota akan memiliki identitas yang menjadi ciri khasnya. Budaya yang kuat akan mendorong anggota untuk menjadi lebih produktif (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022). Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang kuat dapat menyesuaikan diri, menghormati kebijakan organisasi, dan mematuhi semua peraturan secara sukarela. Setiap pekerja akan menikmati pekerjaan mereka dan menganggap setiap tugas yang mereka selesaikan sebagai pengalaman baru dalam budaya organisasi yang kuat. Karyawan akan dengan senang hati menerima pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi mereka. Oleh karena itu, akan ada retensi karyawan, yang baik untuk perusahaan dan karyawan. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak baik, karyawan hanya akan takut dengan atasan atau peraturan. Meskipun pekerja tidak memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan, pekerjaan dianggap hanya sebagai cara untuk mencari uang (Wijaya, 2022). Untuk menjadi inovatif di tempat kerja, Anda harus memiliki keterampilan berikut: ingin tahu, berani, percaya diri, kreatif, tantangan, fokus, kecerdasan emosional, komitmen, belajar dari kegagalan, dan pendengar yang baik menjadi pro-aktivitas dan ketekunan, dan modal sosial (Rosmayati et al., 2021).

5. PENUTUP

Simpulan

Suatu organisasi memiliki budaya yang terdiri dari kumpulan nilai, keyakinan, standar, dan perilaku yang membentuk citra dan cara perusahaan beroperasi. Budaya yang kuat dan positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Ada beberapa alasan mengapa membangun budaya positif di perusahaan sangat penting, yaitu Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, meningkatkan komitmen dan kesetiaan karyawan, mendorong kerja sama dan kolaborasi tim, dan mendorong inovasi dan kreativitas, dan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif. Beberapa langkah penting yang dapat dilakukan untuk membangun budaya organisasi yang positif termasuk Menetapkan nilai-nilai inti organisasi secara jelas, Memberikan contoh dan kepemimpinan yang baik, Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, Membangun program pelatihan dan pengembangan karyawan, Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan, dan Secara teratur mengkomunikasikan budaya organisasi.

Saran

1. Pemimpin organisasi harus berkomitmen penuh untuk menciptakan dan mempertahankan budaya yang positif.
2. Melibatkan karyawan secara aktif dalam proses ini melalui diskusi, survei, atau forum terbuka.
3. Memprioritaskan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang selaras dengan nilai-nilai organisasi.
4. Secara teratur menilai implementasi budaya organisasi dan melakukan perubahan jika diperlukan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Alkhodary, D. A. (2023). Exploring the Relationship between Organizational Culture and Well-Being of Educational Institutions in Jordan. *Administrative Sciences*, 13(3), 0–21. <https://doi.org/10.3390/admsci13030092>
- Allifudin, R. M., & Praptiestrini. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PD. BKK Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(2), 151–166. <http://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/422%0Ahttps://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/viewFile/422/247>
- Amin, N., & Siswanto, F. (2018). Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 95–106.
- Chandra, L. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Negara*, 1(3), 885–889.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. *Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 1–7. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121>
- Dirgantara, G., & Hersona GW, S. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492>
- Domiyandra, R., & Rivai, H. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS(ETHICAL LEADERSHIP),BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGHARGAAN(REWARDS) TERHADAP KETERIKATAN KERJA(WORK ENGAGEMENT) ACCOUNT REPRESENTATIVE (AR) PADA KPP PRATAMA DI LINGKUNGAN KANWIL DJP 'X.' *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(1).
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan*

Bisnis, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>

- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Ishika Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7237>
- Mora, Z., & Riza, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS ADECO Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*, 5(1), 506–515.
- Musa, C. I., & Tawe, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1651–1660. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.920>
- Patrianti, T. (2020). Mengelola Citra dan Membangun Reputasi: Studi atas Peran Peran Public Relations di Universitas Muhammadiyah Jakarta. *KAIS: Kajian Ilmu Sosial*, 1(1), 44–55. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/kais/article/view/6289>
- Pohan, F., Damanik, J. B., Wongsosudono, C., Bunga, N. B., & Setiamy, A. A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm, Budaya Organisasi Dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Sdm Di Kota Medan. ... -*Jurnal Ekonomi Dan ...*, 11(3), 413–418. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1024%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/1024/769>
- Putra, I. P. A. P. A., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 5930. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p05>
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 331–338. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>
- Sari, A. P. (2013). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya. *Jurnal Management Dan Kewirausahaan*, 40.
- Sudarsono. (2019). BUDAYA ORGANISASI SUDARSONO STAI Denpasar Bali. *Pengantar Manajemen*, 4(2), 40–52.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 28–37.

- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24683>
- Wahyuandari, Z. K., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 834–846.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54052>
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54052/43093>
- Widowati, D. (2013). MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI MELALUI KOMUNIKASI. *Jurnal Komunikasi*, 2(1), 22–28.
- Wijaya, S. (2022). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN. *Jurnal Bina Manajemen*, 2(1), 199–213.
<http://www.ifpri.org/themes/gssp/gssp.htm>
[http://files/171/Cardon - 2008 - Coaching d'équipe.pdf](http://files/171/Cardon%20-%202008%20-%20Coaching%20d%27%C3%A9quipe.pdf)
<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
[http://mpoc.org.my/malaysia n-palm-oil-industry/](http://mpoc.org.my/malaysia-n-palm-oil-industry/)
<https://doi.org/10.1080/23322039.2017.14168>