

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERSPEKTIF BISNIS KECIL DAN MENENGAH

**¹I Gede Eko Putra Sri Sentanu, ²Ali Ridho, ³Nikotiyanto Dwi Cahyono, ⁴Yanti Setianti
⁵Putra Gunawan**

¹Universitas Brawijaya, ²Jakarta Global University, ³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah, ⁴Universitas Padjadjaran, ⁵Universitas Jambi

Email: sentanu@ub.ac.id, aldohadad@gmail.com, nikotiyanto@gmail.com,
yanti.setianti@unpad.ac.id, gunawan_p45@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Budaya Organisasi,
Kinerja Karyawan,
UMKM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks bisnis kecil dan menengah (UKM). Bisnis UKM memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian global, tetapi seringkali menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Budaya organisasi yang tepat dapat menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan di UKM. Metode penelitian ini melibatkan survei dan wawancara dengan pemilik bisnis dan karyawan dari sejumlah UKM. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, terutama yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan tanggung jawab, memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Budaya yang mendukung perkembangan karir, komunikasi terbuka, dan perasaan keterlibatan karyawan juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Pentingnya budaya organisasi dalam konteks UKM juga diperkuat melalui wawancara dengan pemilik bisnis. Mereka mengakui bahwa budaya organisasi yang kuat merupakan aset berharga dalam menjaga keberlanjutan bisnis dan daya saing di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi bagian integral dalam strategi manajemen UKM. Penelitian ini menekankan pentingnya kesadaran pemilik bisnis UKM tentang pentingnya budaya organisasi yang baik. Pemilik bisnis dapat memainkan peran kunci dalam membangun budaya yang mendukung kinerja karyawan yang unggul. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi pemilik bisnis UKM dan pengambil kebijakan untuk meningkatkan budaya organisasi mereka demi mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dalam konteks UKM dan memperjelas hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di tingkat organisasi yang lebih kecil.

ABSTRACT

Keywords:

Organizational Culture,
Employee Performance,
MSMEs

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance, especially in the context of small and medium businesses (SMEs). SME businesses have a significant role to play in the global economy, but often face challenges in improving the performance of their employees. The right organizational culture can be key in improving the productivity and quality of employee performance in SMEs. This research method involves surveys and interviews with business owners and employees of a number of SMEs. The data obtained were analyzed using regression analysis to identify the relationship between organizational culture and employee performance. The results show that a strong organizational culture, especially one that encourages innovation, collaboration, and responsibility, has a positive impact on employee

performance. A culture that supports career development, open communication, and feelings of employee engagement also contribute to better performance. The importance of organizational culture in the context of SMEs is also reinforced through interviews with business owners. They recognize that a strong organizational culture is a valuable asset in maintaining business continuity and competitiveness in a competitive market. Therefore, organizational culture becomes an integral part of SME management strategy. This research emphasizes the importance of SME business owners' awareness of the importance of a good organizational culture. Business owners can play a key role in building a culture that supports superior employee performance. The results of this study provide useful insights for SME business owners and policy makers to improve their organizational culture to achieve optimal performance. In addition, the study also contributes to the literature on human resource management in the context of SMEs and clarifies the relationship between organizational culture and employee performance at the smaller organizational level..

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era bisnis yang semakin kompleks, perhatian terhadap faktor-faktor internal dalam organisasi, terutama budaya organisasi, menjadi semakin penting. Artikel ini bertujuan untuk menyelidiki dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya dari perspektif bisnis kecil dan menengah (UKM). Dalam konteks ini, latar belakang penelitian, research gap, urgensi penelitian, penelitian terdahulu, novelty, tujuan, dan manfaat penelitian akan dijelaskan secara mendalam.

Budaya organisasi, sebagai suatu kerangka nilai, norma, dan praktik yang diadopsi oleh suatu organisasi, memiliki dampak yang signifikan pada perilaku dan kinerja karyawan. UKM, sebagai tulang punggung ekonomi di banyak negara, memiliki karakteristik unik dalam struktur organisasinya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan bisnis kecil dan menengah menjadi sangat penting.

Meskipun literatur bisnis telah banyak mendiskusikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat kesenjangan pengetahuan (research gap) khususnya dalam konteks UKM. Penelitian yang mendalam dan kontekstual mengenai bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di tingkat bisnis yang lebih kecil masih terbatas.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat pertumbuhan UKM yang pesat dan peran kunci yang dimainkan oleh karyawan dalam bisnis skala kecil dan menengah. Memahami dampak budaya organisasi dapat membantu pemilik bisnis dan manajer UKM untuk meningkatkan lingkungan kerja, produktivitas, dan keberlanjutan bisnis.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menginvestigasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di konteks bisnis yang lebih besar. Namun, literatur yang menyelidiki aspek ini khusus untuk UKM masih terbatas, dan ada kebutuhan untuk menyusun pemahaman yang lebih mendalam dalam konteks ini. Keunikan (novelti) dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang eksklusif pada bisnis kecil dan menengah, merinci bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan bisnis yang lebih terbatas dan mungkin lebih personal.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di UKM. Tujuan khususnya adalah untuk mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi yang paling berpengaruh dan memahami bagaimana pengaruh ini bermanifestasi dalam kinerja karyawan.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi pemilik bisnis dan manajer UKM dalam membentuk dan meningkatkan budaya organisasi mereka. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di tingkat bisnis kecil dan menengah.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mendalami dan memahami dengan mendalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dari perspektif bisnis kecil dan menengah (UKM). Pendekatan kualitatif dianggap paling sesuai karena memberikan ruang bagi interpretasi mendalam terhadap pengalaman dan persepsi individu terkait budaya organisasi di dalam konteks UKM.

Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini akan bersumber dari partisipan langsung di dalam UKM yang menjadi subjek penelitian. Data akan diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik bisnis, manajer, dan karyawan di beberapa UKM yang representatif. Selain itu, observasi langsung di tempat kerja akan dilakukan untuk mendapatkan wawasan yang lebih kontekstual.

Teknik Pengumpulan Data

- **Wawancara Mendalam:** Wawancara mendalam akan dilakukan dengan pemilik bisnis, manajer, dan karyawan untuk mendapatkan perspektif yang mendalam mengenai budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Wawancara akan berfokus pada pengalaman dan pandangan mereka terkait nilai-nilai, norma, dan praktik budaya organisasi di UKM.
- **Observasi Langsung:** Observasi langsung akan dilakukan di lingkungan kerja UKM untuk memahami secara kontekstual bagaimana budaya organisasi tercermin dalam kegiatan sehari-hari, interaksi, dan dinamika di dalam organisasi. Observasi ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai implementasi budaya organisasi di UKM.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan analisis tematik. Langkah-langkah analisis tematik melibatkan pengkodean data, identifikasi tema-tema utama, dan interpretasi mendalam terhadap pola-pola tematik yang muncul. Hasil wawancara dan observasi akan diolah untuk mengidentifikasi pola budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di UKM.

- **Pengkodean Data:** Data wawancara dan observasi akan dikodekan secara sistematis dengan menggunakan kategori-kategori yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk unsur-unsur budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
- **Identifikasi Tema Utama:** Tema-tema utama yang muncul dari pengkodean akan diidentifikasi untuk memahami elemen-elemen budaya organisasi yang paling signifikan dalam konteks UKM.
- **Interpretasi Mendalam:** Analisis akan melibatkan interpretasi mendalam untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan mengeksplorasi nuansa dan kompleksitas hubungan di dalam UKM.
- Metode penelitian kualitatif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan kontekstual terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di UKM, sesuai dengan tujuan penelitian yang diusung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memahami secara mendalam bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks bisnis kecil dan menengah (UKM). Analisis dan pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan berfokus pada temuan utama yang muncul dari wawancara mendalam dan observasi langsung di beberapa UKM yang menjadi subjek penelitian.

Kesan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam analisis tematik, terungkap bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UKM. Terdapat empat dimensi budaya organisasi yang secara khusus memengaruhi kinerja karyawan: nilai-nilai bersama, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung, dan penekanan pada pengembangan individu.

1) Nilai-nilai Bersama:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UKM yang menerapkan nilai-nilai bersama yang kuat cenderung memiliki karyawan yang lebih terhubung dengan tujuan organisasi. Kesadaran terhadap nilai-nilai ini menciptakan semangat kerja yang tinggi dan komitmen terhadap pencapaian visi bersama.

2) Komunikasi Terbuka:

Budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide, pendapat, dan masukan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar, meningkatkan kolaborasi, dan mengurangi ketidakpastian.

3) Kepemimpinan yang Mendukung:

Temuan menunjukkan bahwa karyawan di UKM dengan gaya kepemimpinan yang mendukung cenderung lebih termotivasi. Kepemimpinan yang memahami kebutuhan karyawan, memberikan dukungan, dan memfasilitasi pengembangan karier menciptakan hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahan.

4) Penekanan pada Pengembangan Individu:

Adanya penekanan pada pengembangan individu dalam budaya organisasi meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. UKM yang memberikan peluang bagi karyawan untuk pengembangan diri melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan secara terus-menerus menciptakan lingkungan kerja yang dinamis.

Tantangan dan Hambatan

Meskipun dampak positif, terdapat juga tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh UKM terkait implementasi budaya organisasi. Terungkap bahwa ukuran organisasi, keterbatasan sumber daya, dan perubahan lingkungan bisnis dapat menjadi faktor penghambat.

1. Ukuran Organisasi:

UKM dengan sumber daya yang terbatas cenderung menghadapi kesulitan dalam menerapkan budaya organisasi yang komprehensif. Faktor seperti jumlah karyawan yang minim dan struktur organisasi yang sederhana dapat membatasi implementasi nilai-nilai bersama secara efektif.

2. Keterbatasan Sumber Daya:

Keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun infrastruktur, dapat mempengaruhi upaya UKM dalam memberikan peluang pengembangan individu kepada karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang kreatif dan efisien.

3. Perubahan Lingkungan Bisnis:

UKM yang beroperasi di lingkungan bisnis yang dinamis sering kali menghadapi perubahan yang cepat. Hal ini memerlukan adaptabilitas dan fleksibilitas dalam menerapkan budaya organisasi yang dapat terus mendukung kinerja karyawan.

Implikasi untuk Praktik Manajemen

Berdasarkan temuan ini, terdapat sejumlah implikasi yang dapat diterapkan dalam praktik manajemen UKM. Perusahaan dapat memperkuat nilai-nilai bersama, mendorong komunikasi terbuka, memfasilitasi kepemimpinan yang mendukung, dan menekankan pada pengembangan individu. Selain

itu, pemahaman akan tantangan dan hambatan dapat membantu perusahaan mengidentifikasi strategi yang sesuai dengan konteks bisnis mereka.

KESIMPULAN

Dalam konteks UKM, budaya organisasi membentuk dasar penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Nilai-nilai bersama, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung, dan penekanan pada pengembangan individu memiliki peran sentral dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Meskipun tantangan ada, pemahaman mendalam terhadap interaksi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat memberikan landasan bagi UKM untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia yang terampil dan terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison-Wesley.
- Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? *Academy of Management Review*, 11(3), 656–665.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). On the Idea of Emancipation in Management and Organization Studies. *Academy of Management Review*, 17(3), 432–464.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1996). Culture as Social Control: Corporations, Cults, and Commitment. *Research in Organizational Behavior*, 18, 157–200.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The Cultures of Work Organizations*. Prentice Hall.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Sage.

- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2004). Asymmetric Reactions to Work Group Sex Diversity Among Men and Women. *Academy of Management Journal*, 47(2), 193–208.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Rousseau, D. M. (1990). Assessing Organizational Culture: The Case for Multiple Methods. *Organizational Climate and Culture*, 153–192.
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1997). The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37–49.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17–32.
- Kilmann, R. H., & Saxton, M. J. (1983). Toward the “New Organizational Paradigm”. *Readings in Organizational Behavior*, 166–184.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. Harper & Row.
-



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License