

**“THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE”
(STUDY KASUS PERUSAHAAN PT DELTA DUNIA TEXTIELE 4
PEKALONGAN)**

Nurul Aini

Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan

nurulainii0504@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran budaya organisasi yang ada didalam suatu organisasi, serta menemukan solusi pemecahan permasalahan organisasi. Penelitian terhadap peran budaya organisasi dimulai dari mengidentifikasi persepsi karyawan mengenai budaya organisasi, kemudian mengidentifikasi peran budaya organisasi, serta mengidentifikasi nilai-nilai budaya organisasi. Budaya organisasi pada mulanya akan dipengaruhi oleh budaya sekitar dari para anggota organisasi. Budaya organisasi menunjukkan kepribadian dari organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menggali informasi di website resmi Duniatex Group dan kuesioner secara sampling pekerja salah satu anak perusahaan Duniatex Group yaitu PT Delta Dunia Textile 4 Pekalongan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa dari kelima unsur budaya organisasi yaitu Kepemimpinan, Norma dan Praktek Manajemen, Cerita dan Tokoh, Tradisi dan Budaya, sudah mencerminkan dari peran budaya organisasi di Duniatex Group.

Kata kunci : Nilai Budaya Organisasi, Peran Budaya Organisasi.

ABSTRACT

This study aimed to identify the role of the existing organizational culture within an organization, solving problems and finding solution organization. Research on the role of organizational culture starts from identifying employee perceptions about organizational culture, and then identify the role of organizational culture, and identify the cultural values of the organization. Cultural organizations will initially be influenced by the surrounding culture of the organization members. Shows the organizational culture of the organization's personality. his study uses quantitative and qualitative methods, where data collection is carried out by digging up information on the official Duniatex Group website and completing questionnaires by sampling workers of one of the Duniatex Group's subsidiaries, namely PT Delta Dunia Textile 4 Pekalongan. The results obtained from this study state that the five elements of organizational culture, namely leadership, management norms and practices, stories and figures, cultural traditions and rituals, and organizational symbols, already reflect the role of organizational culture in the Duniatex Group.

Keywords : Values Organizational Culture, The Role of Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki budaya yang berbeda dengan budaya masyarakat yang lain. Misalnya saja kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa-basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis. Kebudayaan tersebut secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam berbagai aspek kehidupan (Wirawan, 2007).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan hidup organisasi. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada masing-masing individu serta lingkungannya. Organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan perhatiannya pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari para pelaku organisasi disemua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan.

Pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya yang potensial merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan perkembangan ekonomi.

Cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang semakin canggih. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

Duniatex didirikan oleh Bapak Sugeng Hartono pada tahun 1974 di Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia dengan nama CV. Duniatex Indutri Tekstil. Pada awalnya perusahaan ini bergerak dalam bisnis tekstil, pencelupan, dan finishing dengan total 130 orang karyawan. Pada tahun 1988 Duniatex mengakuisisi PT. Wijayatex, sebuah perusahaan tekstil tenun. Kedua perusahaan tersebut kemudian membentuk PT. Duniatex. Pada tahun 1992 PT. Duniatex mengakuisisi PT. Damatex sebuah perusahaan yang bergerak di dalam industri finishing yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Pada tahun 1996 bisnis Duniatex Group digantikan oleh Bapak Sumitro yang merupakan putra dari Bapak Sugeng Hartono. Pada tahun 1998 Bapak Sumitro telah berhasil memperluas usahanya dengan mendirikan PT. Dunia Sandang Abadi Tekstil dan PT. Delta Dunia Tekstil sebagai perusahaan baru yang bergerak dalam proses tenun. Tidak berhenti sampai disitu saja, Duniatex *Group* melanjutkan ekspansi pada tahun 2003 dengan mendirikan perusahaan pemintalan benang yaitu PT. Delta Merlin Sandang Tekstil dan PT. Delta Dunia Tekstil pada tahun 2006. Sampai saat ini kedua perusahaan beroperasi dengan kapasitas sebesar 450.000 mata pital. Produk-produk Duniatex telah menembus pasar dunia antara lain ke negara- negara di Asia, Eropa, Afrika, dan Amerika. Sedangkan untuk pasar domestik produk kami digunakan untuk memenuhi permintaan pasar Indonesia. Duniatex Group saat ini telah mempekerjakan sekitar 160.000 karyawan karyawati.



Gambar 1. Proses textile Duniatex group

METODE

Pengambilan sumber data penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian, sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Dalam hal ini yang jadi fokus utama penelitian adalah di PT Delta Dunia Textile 4 Pekalongan. Dalam penelitian ini yang menjadi *sample* yaitu karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kuantitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar.

HASIL

1. Persepsi Karyawan terhadap Kepemimpinan

- a. Pemimpin memberikan umpan balik konstruktif: Pemimpin secara teratur memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dan mencapai potensi maksimal. Karyawan menghargai panduan yang diberikan oleh pemimpin mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.
- b. Pemimpin menjadi contoh teladan: Pemimpin memperlihatkan etika kerja yang tinggi, integritas, dan nilai-nilai yang dihargai oleh karyawan. Karyawan melihat pemimpin mereka sebagai teladan yang menginspirasi dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil terbaik.
- c. Pemimpin memberikan dukungan dan perhatian: Pemimpin memberikan dukungan emosional dan menghargai karyawan sebagai individu. Mereka siap mendengarkan keluhan atau kesulitan yang dihadapi karyawan dan membantu menemukan solusi yang sesuai.
- d. Pemimpin memfasilitasi pengembangan karir: Pemimpin menyediakan kesempatan pengembangan dan pertumbuhan bagi karyawan. Mereka membantu karyawan mengidentifikasi dan mencapai tujuan karir mereka dengan memberikan pelatihan, bimbingan, atau kesempatan untuk proyek-proyek yang menantang.

2. Persepsi Karyawan terhadap Norma dan Praktek Manajemen

- a. Karyawan merasa adanya keadilan dalam perlakuan: Karyawan merasa bahwa norma dan praktik manajemen di pabrik menerapkan keadilan dalam memperlakukan semua karyawan. Tidak ada diskriminasi atau perlakuan tidak adil yang terjadi, dan semua karyawan diperlakukan dengan rasa hormat dan setara.
- b. Karyawan merasa aman dan sehat: Pabrik menerapkan norma dan praktik manajemen yang memprioritaskan keamanan dan kesehatan karyawan. Terdapat prosedur yang jelas untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, perlindungan terhadap bahan berbahaya, dan promosi keselamatan kerja yang aktif. Hal ini membuat karyawan merasa dilindungi dan mendapatkan perhatian yang memadai terhadap kesejahteraan mereka.
- c. Ada komunikasi yang terbuka dan transparan: Manajemen pabrik menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan. Mereka memberikan informasi yang jelas mengenai kebijakan, prosedur, dan perubahan yang berdampak pada karyawan. Karyawan merasa terlibat dan memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang terjadi di pabrik.

3. Persepsi Karyawan terhadap Cerita dan Tokoh

- a. Cerita tentang inovasi dan perubahan: Karyawan merasa terinspirasi oleh cerita tentang inovasi dan perubahan dalam perusahaan. Cerita ini menunjukkan pentingnya berpikir kreatif, mencoba hal baru, dan beradaptasi dengan perubahan pasar. Karyawan merasa terlibat dalam cerita ini dan termotivasi untuk memberikan kontribusi inovatif dan beradaptasi dengan cepat.
- b. Cerita tentang perjalanan perusahaan: Karyawan merasa terhubung dengan cerita yang menceritakan tentang perjalanan perusahaan, seperti bagaimana perusahaan dimulai, tantangan yang dihadapi, dan bagaimana perusahaan berhasil berkembang. Cerita ini dapat mencerminkan semangat kewirausahaan, keberanian, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan. Karyawan merasa terinspirasi oleh cerita ini dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut.
- c. Tokoh-tokoh inspiratif dalam perusahaan: Karyawan merasa terinspirasi oleh tokoh-tokoh inspiratif dalam perusahaan, seperti pendiri perusahaan, pemimpin eksekutif, atau kolega yang berhasil. Cerita tentang perjalanan dan pencapaian mereka memotivasi karyawan untuk mengejar kesuksesan dan memberikan kontribusi yang berarti dalam pekerjaan mereka.

4. Persepsi Karyawan terhadap Tradisi dan Kebiasaan

- a. Tradisi yang memperkuat identitas perusahaan: Karyawan merasa terhubung dengan tradisi yang memperkuat identitas perusahaan. Tradisi-tradisi ini mencerminkan nilai-nilai inti perusahaan dan membantu membangun budaya perusahaan yang unik. Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan yang memiliki tradisi yang kuat dan merasa terhubung dengan sejarah dan warisan perusahaan.
- b. Kebiasaan kerja yang efektif: Karyawan merasa terbiasa dengan kebiasaan kerja yang efektif yang menjadi bagian dari budaya perusahaan. Ini bisa termasuk praktik kerja yang terorganisir, komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang

baik, dan fokus pada kualitas dan keunggulan. Karyawan merasa terbantu oleh kebiasaan ini dan merasa bahwa mereka dapat bekerja secara efisien dan efektif.

- c. Kebiasaan pembelajaran dan pengembangan: Perusahaan yang mendorong kebiasaan pembelajaran dan pengembangan diri karyawan akan menciptakan persepsi positif. Karyawan merasa didukung untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, pengembangan karir, atau program pembelajaran internal. Kebiasaan ini mencerminkan investasi perusahaan dalam perkembangan karyawan dan karyawan merasa dihargai dan didorong untuk tumbuh dan berkembang.

5. Peran Budaya Organisasi dalam Suatu Organisasi

- a. Mendorong kepuasan dan keterlibatan karyawan: Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup pengakuan atas kontribusi karyawan, dukungan dalam pengembangan karir, dan promosi kerja tim dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa dihargai dan terlibat, mereka lebih cenderung berkinerja tinggi dan memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan.
- b. Meningkatkan produktivitas dan kinerja: Budaya organisasi yang positif mendorong produktivitas dan kinerja yang tinggi. Budaya yang menghargai kerja keras, inovasi, dan hasil yang berkualitas mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan pemecahan masalah memungkinkan tim untuk bekerja secara efisien dan mencapai tujuan bersama.
- c. Membangun identitas dan kebanggaan: Budaya organisasi yang positif membangun identitas dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Nilai-nilai, tradisi, dan norma yang ditekankan dalam budaya organisasi menciptakan rasa kepemilikan dan kebanggaan dalam menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Ini dapat meningkatkan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi tingkat perputaran karyawan.

6. Peran Budaya Organisasi Sebagai Identitas Organisasi

- a. Memperkuat nilai-nilai inti perusahaan: Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai inti yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Ini mencakup keyakinan, sikap, dan prinsip yang menjadi dasar dari cara perusahaan beroperasi. Budaya organisasi yang positif memperkuat dan mendorong nilai-nilai ini, membentuk identitas perusahaan yang kuat dan konsisten.
- b. Mengkomunikasikan identitas perusahaan: Budaya organisasi berperan sebagai sarana komunikasi identitas perusahaan kepada karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Budaya tersebut dapat menyampaikan pesan tentang misi, visi, tujuan, dan komitmen perusahaan terhadap pelanggan, karyawan, masyarakat, dan lingkungan. Dengan budaya yang jelas dan kuat, identitas perusahaan dapat dipahami dan diterima oleh semua pihak yang terlibat.
- c. Menciptakan rasa kepemilikan dan kebanggaan: Budaya organisasi yang positif menciptakan rasa kepemilikan dan kebanggaan di antara karyawan. Budaya ini

memungkinkan karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari identitas perusahaan dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Dengan merasa memiliki identitas tersebut, karyawan cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

7. Peran Budaya Organisasi Sebagai Alat Menyatukan Organisasi

- a. Mendorong kolaborasi dan kerja tim: Budaya organisasi yang positif mendorong kolaborasi dan kerja tim di antara anggota organisasi. Budaya ini menciptakan lingkungan di mana saling bekerja sama, saling mendukung, dan saling melengkapi dihargai dan diupayakan. Anggota organisasi merasa didorong untuk berbagi pengetahuan, sumber daya, dan pemikiran guna mencapai tujuan bersama secara efektif.
- b. Membangun komunikasi yang terbuka: Budaya organisasi yang positif mempromosikan komunikasi yang terbuka dan transparan di semua tingkatan organisasi. Ini menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi merasa nyaman untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi yang terbuka memperkuat pemahaman, mempercepat aliran informasi, dan membantu mengatasi hambatan komunikasi.
- c. Mengarahkan tindakan dan pengambilan keputusan: Budaya organisasi yang jelas dan kuat membantu mengarahkan tindakan dan pengambilan keputusan di semua tingkatan organisasi. Nilai-nilai dan norma yang ditekankan dalam budaya organisasi menjadi panduan bagi anggota organisasi dalam mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan tujuan dan visi organisasi. Hal ini menciptakan konsistensi dan keselarasan dalam upaya organisasi.

8. Nilai-nilai yang Mendasari Peran Budaya Organisasi

- a. Kehormatan dan Keadilan: Budaya organisasi yang positif mendasarkan dirinya pada nilai-nilai kehormatan dan keadilan. Ini berarti setiap individu dihargai dan diperlakukan dengan adil, tanpa diskriminasi atau perlakuan tidak adil. Karyawan merasa dihargai dan diakui berdasarkan kontribusi dan kualitas kerja mereka.
- b. Integritas dan Etika: Budaya organisasi yang positif mendorong integritas dan etika yang tinggi. Ini mencakup transparansi, kejujuran, dan kepercayaan dalam tindakan dan komunikasi perusahaan. Karyawan diharapkan untuk bertindak dengan integritas dan mengambil keputusan berdasarkan standar etika yang tinggi.
- c. Kolaborasi dan Kerjasama: Budaya organisasi yang positif mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara karyawan. Karyawan diharapkan untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memperkuat kemampuan tim untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- d. Inovasi dan Kreativitas: Budaya organisasi yang positif menghargai inovasi dan kreativitas. Karyawan diberi ruang untuk mencoba hal baru, memberikan ide-ide inovatif, dan berkontribusi pada perbaikan proses atau produk. Budaya ini mendorong kemajuan perusahaan dan membangun lingkungan yang berfokus pada pembelajaran dan penemuan.

SIMPULAN

1. Dalam hal menanggapi suatu permasalahan sebaiknya perusahaan mengadakan suatu rapat atau musyawarah di mana anggotanya adalah Pimpinan perusahaan, Staff perusahaan dan perwakilan dari karyawan perusahaan.
2. Meningkatkan komitmen kepada organisasi di mana karyawan tidak hanya bekerja sebagai pekerja melainkan karyawan bekerja untuk perusahaannya sendiri, sehingga dapat menciptakan komitmen kerja yang lebih baik.
3. Penciptaan kepastian dan mengurangi ketidakpastian terhadap tujuan perusahaan di mana para karyawan mempunyai pedoman yang memberikan kepastian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.
4. Dalam hal menciptakan konsistensi perusahaan tidak hanya memberikan pelatihan saja melainkan memberikan buku pedoman kerja kesemua karyawan sehingga karyawan selalu ingat apa yang penting dan apa yang tidak penting, apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.
5. Keselamatan kerja para karyawan harus ditingkatkan dengan pemberian perlengkapan kerja contohnya karyawan diberi pelindung muka (masker), helm atau topi kerja, sepatu kerja, pakaian kerja dan penutup telinga. Serta pemberian jaminan kesehatan pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Wibowo, Onedy.2010.“*Peran Budaya Organisasi*”.Skripsi Universitas Diponegoro.
- Bagaskara, Rubiyanto.2022.”*Peran Kecerdasan Interpersonal Terhadap Perilaku Workplace Bullying Pada Karyawan Duniatex Group*”.Jurnal Psibernetika Vol.15 (No.1) : 1 - 8.
- Duniatex. <http://duniatex.com/>. Diakses 03 Maret 2023
- Soedjono.2005. “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Umum di Surabaya*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Sugiyono.2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto.2009. “*Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja karyawan (Studi pada karyawan produksi PT. Sango Ceramic Indonesia)*.” Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.