

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI PT PELAYARAN SAKTI INTI MAKMUR

Wardatu Nurusyifa¹, Syamas Isti Anah², Veronica Ruth Rohani Siburian³, Siti Nazyla Ramadhani⁴

wnurusyifa@gmail.com¹, syamasistianah17@gmail.com², veronicasiburian1@gmail.com³, sitinazyla23@gmail.com⁴

Universitas Bangka Belitung

ABSTRAK

Perusahaan pelayaran di Indonesia, PT Pelayaran Sakti Inti Makmur telah berdiri selama hampir 30 tahun, dan penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana budaya organisasi memengaruhi lingkungan kerja di sana. Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif, dengan menggunakan metode seperti wawancara mendalam, observasi partisipan, dan pencatatan yang cermat. Budaya organisasi yang kuat dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan damai, menurut temuan penelitian tersebut. Budaya ini dicirikan oleh karakteristik seperti kejujuran, kolaborasi, tanggung jawab, dan keterampilan. Moral, produktivitas, dan kepercayaan staf terhadap satu sama lain semuanya dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, yang pada gilirannya menumbuhkan komunikasi dan hubungan interpersonal yang lebih baik. Kepemimpinan yang adil dan penuh penghargaan membantu menjaga PT Pelayaran Sakti Inti Makmur sebagai tempat kerja yang positif. Penelitian ini selanjutnya mendukung gagasan bahwa budaya perusahaan dan lingkungan kerja memiliki interaksi dua arah yang saling menguntungkan yang meningkatkan kebahagiaan dan kinerja karyawan. Hasilnya memberikan gambaran tentang bagaimana bisnis dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan produktif melalui penerapan inisiatif untuk pengembangan budaya organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

A shipping firm in Indonesia, PT Pelayaran Sakti Inti Makmur has been around for almost 30 years, and this research intends to examine how organizational culture affects the work environment there. The research is qualitative and descriptive in nature, drawing on methods such as in-depth interviews, participant observation, and meticulous record-keeping. A strong organizational culture may foster a pleasant and peaceful work environment, according to the study's findings. This culture is characterized by characteristics like honesty, collaboration, responsibility, and skills. Staff morale, productivity, and confidence in one another are all positively impacted by an organization's culture, which in turn fosters better communication and interpersonal connections. Leadership that is both fair and appreciative helps keep PT Pelayaran Sakti Inti Makmur a positive place to work. This research further supports the idea that corporate culture and the work environment have a two-way, mutually beneficial interaction that boosts employee happiness and performance. The results provide light on how businesses may foster a positive and productive work environment via the implementation of initiatives for organizational culture development.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Human Resources.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh anggota organisasi atau kelompok bisnis tertentu (Jismin et al., 2022). Ada korelasi kuat antara budaya ini dan keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang dari operasi organisasi. Kerja sama, bukan perbedaan demi kepentingan atau kepuasan individu, adalah kekuatan organisasi. Dalam organisasi multikultural, orang-orang dengan latar belakang budaya yang berbeda hidup dalam kelompok dan bekerja sama berdasarkan tingkat peradaban mereka sendiri. Ketika orang bekerja sama secara teratur, mereka dapat dengan mudah mencapai tujuan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka, yang memungkinkan mereka untuk

melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan produktif (Rivai, et al. dalam Jismin et al., 2022).

Sumber daya manusia adalah potensi yang belum dimanfaatkan dari ide dan tenaga kerja manusia yang terpendam dalam diri mereka dan dapat digunakan dengan lebih baik untuk kebaikan bersama jika ditemukan, dipelihara, dan dikembangkan. Sumber daya manusia seseorang mencakup kapasitas kognitif, keterampilan interpersonal, dan moral, yang semuanya diperlukan untuk melakukan tugas-tugas teknis atau manajemen. Agar setiap kelompok dapat melaksanakan kegiatan yang direncanakan, mereka memerlukan akses ke pendanaan yang cukup. Karena sumber daya manusia adalah topik yang tidak pernah berhenti dibicarakan, jelas bahwa kita perlu melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk mendorong orang untuk bekerja sebagai karyawan (Sutrisno, dalam Jismin et al., 2022).

Menurut Nitimisento dalam Erlina Gentari (2022) Lingkungan kerja digambarkan sebagai suatu keadaan di mana struktur dan proses operasi suatu perusahaan mencerminkan perasaan senang di antara para pekerja atau pelaksana yang mendukung tercapainya cita-cita yang dimaksudkan oleh organisasi dan diri mereka sendiri.

Operator kapal cepat PT. Pelayaran Sakti Inti Makmur "Express Bahari" telah mengangkut orang Indonesia melintasi lautan Indonesia sejak tahun 1990. Halim, Kalim, Sukardi, dan Kurmin, S.H. adalah pendiri perusahaan tersebut pada tanggal 25 Desember 1990. Dengan kantor pusatnya di Palembang, armada kapal cepat pertama perusahaan, KM. Express Bahari, melayani rute Palembang–Muntok.

Express Bahari terus berkembang dengan cepat. Armada KM. Express Kita dan KM. Express Pertama masing-masing diperkenalkan pada tahun 1991 dan 1992 oleh perusahaan. KM. Express Bahari 5 memulai debutnya pada tahun 1996. Setelah itu, KM diluncurkan pada tahun 1999. Sistem navigasi dan keselamatan canggih tersedia di Express Bahari 8. Untuk lebih mencerminkan dedikasinya terhadap sektor pelayaran, perusahaan mengubah namanya menjadi PT. Pelayaran Sakti Inti Makmur pada tanggal 11 November 2000. Selain itu, armada baru termasuk KM. Express Bahari 10 (2001), KM. Express Bahari 11 dan 12 (2003), dan KM. Express Bahari 13, 1B, dan 2B (2004) ditambahkan ke dalam campuran, melanjutkan pertumbuhan. Galangan kapal di Tanjung Pinang, Riau, yang merupakan anak perusahaan dari PT. Sukses Bahari Nusantara, dibangun pada tahun 2004. Pada rute Gresik-Bawean, Express Bahari meluncurkan KM. Express Bahari 8B pada tahun 2006, sementara di Bangka Belitung, diluncurkan KM. Express Bahari 9B. KM. Express Bahari 1C pertama singgah di Manado pada tahun 2007, dan cabang-cabang berikutnya bermunculan di seluruh wilayah tersebut. Rute Gorontalo–Pagimana dan Aceh–Sabang diresmikan oleh Express Bahari pada tahun 2008 dengan menggunakan armada KM. Express Bahari 1B dan 3C. Pada tahun 2009, perusahaan tersebut memperluas armadanya di Pontianak dengan menyertakan KM. Express Bahari 2C dan meluncurkan rute Kalianget – Kangean. Sebuah proyek pembangunan kapal aluminium digagas oleh PT. Sukses Bahari Nusantara pada tahun 2011 dengan tujuan untuk meningkatkan keselamatan dan kualitas armada. Banda Aceh – Sabang, Pangkal Pinang – Belitung, Gresik – Bawean, Jepara – Karimunjawa, Kalianget – Kangean, dan Kupang – Rote hanyalah beberapa rute yang telah dioperasikan Express Bahari di seluruh Indonesia.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Fabiansyah & Adibah (2024) menegaskan bahwa budaya perusahaan yang hebat adalah yang benar-benar menciptakan tempat kerja yang menyenangkan. Karena alasan ini, penelitian kualitatif sangat penting untuk memahami budaya Perusahaan dan bagaimana budaya tersebut memengaruhi tempat kerja. Menurut sunyoto dalam Firanti et al. (2021) menyampaikan pesan bahwa budaya organisasi terutama berfungsi untuk memperjelas tempat kerja dan membimbing karyawan

dalam membuat tanggapan yang tepat, sehingga mengurangi stres, kebingungan, dan keraguan.

Untuk mengisi kekosongan pengetahuan ini, penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk meneliti dampak budaya perusahaan di tempat kerja. Bisnis dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam menumbuhkan budaya tempat kerja yang menyenangkan jika mereka meluangkan waktu untuk mempelajari bagaimana budaya perusahaan memengaruhi tempat kerja. Lingkungan kerja yang ideal adalah hasil dari kombinasi berbagai faktor, termasuk nilai-nilai, budaya, dan struktur organisasi. Penelitian ini akan menjelaskan interaksi ini. (Putri et al., 2023).

TINJAUAN PUSATAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai, budaya dan struktur organisasi yang mendefinisikan cara bekerja dan berinteraksi di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi lingkungan kerja di suatu Perusahaan. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Fabiansyah & Adibah (2024) menegaskan bahwa budaya perusahaan yang mendukung merupakan kekuatan pendorong di balik tempat kerja yang produktif. Budaya suatu kelompok dapat didefinisikan sebagai serangkaian keyakinan, hubungan, sikap, dan asumsi bersama yang diterima dan digunakan tentang lingkungan internal dan eksternal untuk tujuan menjalankan kelompok dan mencapai tujuannya. Budaya organisasi juga menentukan bagaimana kelompok menyelesaikan berbagai hal dan berinteraksi dengan pihak luar (Firanti et al., 2021). Menurut Madjidu et al., (2022) Budaya suatu perusahaan terdiri atas keyakinan dan nilai-nilai yang dianut secara mendalam oleh para anggotanya, yang memandu cara perusahaan beroperasi serta keputusan yang diambil oleh para karyawannya.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto dalam Sihaloho & Siregar, (2020) Segala sesuatu yang berpotensi memengaruhi bisnis atau organisasi dengan cara yang memengaruhi kebahagiaan dan produktivitas pekerja di tempat kerja dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Ada korelasi kuat antara lingkungan kerja perusahaan dan kebahagiaan serta produktivitas karyawannya. Dengan memastikan kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan mereka, lingkungan kerja yang dirancang dengan baik membantu orang melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin. Lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan keterlibatan, kebahagiaan kerja, dan kinerja, yang semuanya berkontribusi pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Firman & Dirwan, 2024)

3. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Budaya organisasi dan tempat kerja berkorelasi kuat, menurut sejumlah penelitian sebelumnya. Fabiansyah & Adibah (2024) menegaskan bahwa budaya perusahaan yang mendukung merupakan kekuatan pendorong di balik tempat kerja yang produktif. Tujuan utama dari budaya organisasi mana pun adalah untuk mengurangi stres, kebingungan, dan ambiguitas dengan menyediakan kerangka kerja untuk memahami dan beradaptasi dengan lingkungan kerja seseorang. Ketika anggota kelompok menerima dan menggunakan serangkaian asumsi bersama tentang lingkungan internal dan eksternal organisasi, serta keyakinan, sikap, dan hubungan pribadi mereka sendiri, kita mengatakan bahwa kelompok tersebut memiliki budaya (Firanti et al., 2021). Mengingat sifat hubungan antara variabel, jelas bahwa budaya organisasi bertindak sebagai mediator antara lingkungan kerja dan pengaruh ideal. Di mana budaya perusahaan yang mendukung dapat membuat setiap orang merasa betah.

4. Kerangka Konseptual

Landasan teori penelitian ini akan mencakup gagasan tentang budaya organisasi dan interaksi antara tempat kerja dan karyawannya. Kami akan menyelidiki bagaimana budaya organisasi, dalam hal nilai, dan struktur organisasi, yang memengaruhi lingkungan kerja. Kerangka konseptual ini akan membantu memahami dampak budaya organisasi terhadap lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dan gaya penelitiannya adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif menurut Moelong dalam Hakim et al., (2021) penyelidikan terhadap pengalaman peserta studi dengan tujuan memperoleh wawasan mengenai perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dsb. Penelitian deskriptif kualitatif menurut Nazir dalam Hakim et al., (2021) digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dengan kombinasi dan analisis data kualitatif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Fabiansyah & Adibah (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bagus di ciptakan oleh budaya organisasi Perusahaan yang positif. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi lebih dalam aspek-aspek budaya organisasi yang memengaruhi lingkungan kerja dalam konteks Perusahaan. Menurut sunyoto dalam Firanti et al. (2021) mengomunikasikan bahwa tujuan utama budaya perusahaan adalah membantu memahami tempat kerja dan memutuskan cara bereaksi untuk meredakan stres, kebingungan, dan keraguan.

Disiplin, transparansi, persatuan, dan dedikasi terhadap tujuan bersama adalah contoh perilaku sehari-hari yang menunjukkan diri dalam budaya perusahaan yang kuat dan sehat. Interaksi di tempat kerja, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah semuanya dibentuk oleh budaya ini. Di perusahaan dengan nilai-nilai yang kuat, pekerja disambut dan didorong untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka karena lingkungan kerja positif yang telah dibina (Siregar & Ritonga, 2020).

Budaya organisasi juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Selain fasilitas fisik yang memadai, lingkungan kerja yang sukses ditentukan oleh interaksi antarpribadi yang kuat, komunikasi yang jelas dan konstan, suasana kerja yang aman, dan kepercayaan antara manajemen dan pekerja. Menurut penelitian, motivasi, kebahagiaan, dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan lingkungan kerja jika digabungkan (Saragih et al., 2019).

Berdasarkan hasil observasi wawancara yang di lakukan dengan Kepala Perwakilan PT Pelayaran Sakti Inti Makmur bapak Seico Eko menjelaskan bahwa “budaya organisasi berupa jujur, bekerja sama, tanggung jawab, serta keterampilan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga membentuk rasa kekeluargaan yang kuat antar karyawan”. Dengan lingkungan kerja yang positif, karyawan dapat menyelesaikan konflik dengan cara kekeluargaan tanpa merasa di hakimi.

Lingkungan kerja yang positif juga menyebabkan tidak adanya perbedaan yang mencolok antar jabatan sehingga membuat hubungan kekeluargaan semakin erat. Selain itu, pemberian bonus kepada semua karyawan secara adil sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian target Perusahaan juga dapat meningkatkan rasa kekeluargaan yang tinggi. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh kantor pusat kepada kepala cabang agar

memiliki pemahaman untuk mengelola Perusahaan cabang dengan baik.

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan pada akhirnya ditentukan oleh budaya dan lingkungan kerjanya, yang merupakan faktor yang saling berkaitan erat dan saling memengaruhi (Yusda et al., 2022). Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan pada akhirnya ditentukan oleh budaya dan lingkungan kerjanya, yang merupakan faktor yang saling berkaitan erat dan saling memengaruhi (Adolph, 2016). Baik budaya perusahaan maupun tempat kerja fisik memiliki dampak signifikan satu sama lain dan saling memperkuat. Prinsip, konvensi, dan praktik baik yang dianut oleh perusahaan akan tercermin dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan mendukung yang meningkatkan produktivitas karyawan dalam budaya organisasi yang sehat (Muhammad Almas Budiaar et al., 2023).

Temuan penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana budaya organisasi—termasuk nilai, norma, dan strukturnya mempengaruhi tempat kerja. Pentingnya kepemimpinan yang kuat dalam menciptakan budaya kerja yang positif juga disorot. Singkatnya, temuan penelitian ini menjelaskan nilai-nilai budaya yang, jika dijunjung tinggi, dapat menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi wawancara dan hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja. budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi. Keduanya merupakan fondasi utama dalam menciptakan organisasi yang sehat, produktif, dan kompetitif. Organisasi yang mampu membangun budaya positif dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah mencapai tujuan, mempertahankan karyawan, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Lingkungan kerja yang baik tercipta dari budaya organisasi yang positif.

Saran

Perusahaan diharapkan dapat terus mempertahankan budaya kekeluargaan yang bisa dirasakan oleh atasan dan juga karyawan dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja. penelitian ini masih jauh dari kata sempurna sehingga umpan balik maupun kritik akan dapat membantu penulis untuk membuat penelitian yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565>
- Fabiansyah, A., & Adibah, A. (2024). Studi Kualitatif: Intensi Menetap Atau Berpindah Kerja Pada Karyawan. *Jurnal EMPATI*, 13(3), 19–33. <https://doi.org/10.14710/empati.2024.43932>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. 7(4), 425–435.
- Hakim, L., Abdullah, I., & Sa'adah, N. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–24. <https://doi.org/10.23917/benefit.v6i2.14019>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal*

- Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Putri, N. D., Kharisma, P., & Marwati, S. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dalam Perusahaan Teknologi : Sebuah Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(1), 137–144.
- Saragih, K. R., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2019). KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SAHABAT KARUNIA.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siregar, K. H., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah, Tbk. *Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2).
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02). <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>.