PERAN PENTING BUDAYA ORGANISASI DALAM KEPEMIMPINAN SUATU PERUSAHAAN

Beby Yossi L[1], Jumrotun Khotimah[2]
bebyyossi@gmail.com[1], imajk59@gmail.com[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

ABSTRAK

Kepemimpinan sejauh ini merupakan aspek yang paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun demikian, terdapat tantangan organisasional signifikan yang muncul dalam perusahaan semacam ini. Budaya organisasi harus dibentuk guna membentuk perilaku organisasi dan perilaku individu di dalamnya, serta membentuk kewarganegaraan organisasi pada masyarakat sebagai konsumen jasa dan produknya. Hal ini diperlukan guna membentuk perilaku individu dalam organisasi. Dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi dalam membimbing perusahaan mencapai kesuksesan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan budaya oganisasi dalam kepemimpinan digunakan untuk mempererat kemantapan system sosial,yang mana karyawan dan seluruh anggota bersikap sesuai tanggung jawabnya serta mempererat ikatan sosial yang ada.
Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi.

ABSTRACT

Leadership is the main essential aspect in the accomplishment of a company's objectives. Having said that, there are significant organizational challenges that arise in a corporation of this kind. Organizational culture must be formed in order to shape organizational behavior and individual behavior within it, as well as to shape organizational citizenship in the masyarakat as consumers of its services and products. This is necessary in order to shape individuals' behavior inside the organization. With the use of qualitative research methodologies, the purpose of this study is to get an understanding of the significance of organizational culture in guiding a firm to achieve success. The research results show that the role of organizational culture in leadership is used to strengthen the stability of the social system, in which employees and all members behave in accordance with their responsibilities and strengthen existing social ties.
Keywords: *Leadership, Organizational culture.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan, tanpa diragukan lagi, memegang peran sentral dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Lebih dari sekadar menjadi sosok otoritatif yang mengambil keputusan, seorang pemimpin yang efektif mampu menjadi pilar utama dalam menginspirasi, membimbing, dan mengarahkan timnya menuju pencapaian tujuan organisasi. Dalam dinamika bisnis yang terus berubah dan kompetitif, kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin dengan visi yang jelas, strategi yang tepat, serta memotivasi karyawan adalah kunci untuk memenangkan persaingan pasar. Mengingat keadaan saat ini, dapat dikatakan bahwa keberhasilan dan efisiensi bisnis memerlukan perubahan dalam gaya kepemimpinan yang mereka gunakan, serta kemampuan untuk menerapkan kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan mereka. (Praditya, 2022).

Namun, di balik keberhasilan seorang pemimpin terdapat fondasi yang tidak kalah pentingnya, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang terinternalisasi oleh setiap anggota perusahaan. Ini tidak hanya mencakup cara perusahaan beroperasi, tetapi juga bagaimana karyawan berinteraksi, bekerja sama, dan berkembang di dalam lingkungan kerja. Dalam banyak kasus, budaya organisasi dapat menjadi pembeda utama antara perusahaan yang sukses dan yang tidak. Budaya yang sehat dan inklusif dapat meningkatkan loyalitas karyawan, memperkuat kolaborasi, dan

menginspirasi inovasi, sementara budaya yang tidak sehat dapat menghambat kinerja, memicu konflik, dan menghambat pertumbuhan.

Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konsep budaya organisasi menjadi sangat penting bagi pemimpin perusahaan. Mereka harus mampu membentuk, mengelola, dan memperkuat budaya yang mendukung visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini tidak hanya melibatkan penciptaan aturan dan kebijakan, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam setiap aspek operasional perusahaan. Sehingga, budaya organisasi bukan hanya menjadi elemen tambahan dalam struktur perusahaan, tetapi menjadi fondasi yang mendasari semua aktivitas dan keputusan yang diambil. Dalam penelitian ini, penulis akan mengeksplorasi lebih lanjut tentang peran kunci kepemimpinan dalam kesuksesan perusahaan, serta pentingnya budaya organisasi sebagai elemen yang tidak dapat diabaikan dalam membangun struktur organisasi yang kokoh dan dinamis.

Kepemimpinan merupakan Salah satu komponen penting dari dinamika organisasi yang memainkan peran penting dalam menentukan tindakan dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat digambarkan sebagai kapasitas seseorang untuk memiliki kemampuan mempengaruhi dan mendorong orang lain untuk berkolaborasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak hanya berisi tanggung jawab manajemen tetapi juga komponen antarpribadi, strategis, dan inspiratif. Menurut Rival (2020), kepemimpinan merupakan keterampilan bawaan yang dimiliki oleh mereka yang memimpin, dan bergantung pada sejumlah elemen, termasuk pengaruh eksternal internal dan eksternal.

Pentingnya pentingnya kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak dapat diremehkan. Menurut Nizomi (2019), pendekatan kepemimpinan behavioral didasarkan pada konsep bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin dalam budaya organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pemimpin. Memiliki kemampuan untuk memotivasi rekan kerja agar memberikan kinerja terbaiknya, mengelola sumber daya dan risiko secara efektif, serta memobilisasi tim dengan visi yang jelas dan inspiratif merupakan ciri-ciri pemimpin yang sukses. Selain itu, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk membuat pilihan strategis, menghadapi kesulitan, dan memanfaatkan peluang di pasar yang sangat kompetitif.

Peran pemimpin tidak hanya terbatas pada mengatur jadwal dan mengawasi kinerja karyawan. Lebih dari itu, seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk membentuk visi, misi, dan strategi organisasi yang akan membimbing perusahaan menuju keberhasilan jangka panjang. Salah satu kriteria untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan mengambil keputusan (Abijaya et al., 2021).Visi yang kuat akan memberikan arah yang jelas bagi semua anggota perusahaan, sementara misi akan menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam mewujudkan visi tersebut. Selain itu, strategi organisasi yang baik akan mengarahkan pengalokasian sumber daya secara efektif, mengidentifikasi peluang pasar, dan mengatasi tantangan yang dihadapi perusahaan di lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan kata lain, peran pemimpin dalam membentuk visi, misi, dan strategi organisasi merupakan langkah awal yang krusial dalam perjalanan perusahaan menuju kesuksesan.

Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang kompleks namun krusial dalam konteks kepemimpinan perusahaan. Secara umum, budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta praktik-praktik yang diterapkan dan diinternalisasi oleh anggota perusahaan. Karakteristik utama dari budaya organisasi mencakup aspek seperti identitas perusahaan, cara berinteraksi, kebiasaan kerja, dan sikap terhadap risiko dan inovasi. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan telah lama menjadi subjek penelitian yang menarik. Budaya yang kuat dan positif cenderung

berkorelasi dengan kinerja perusahaan yang baik. Budaya yang mengedepankan kolaborasi, transparansi, dan kepercayaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Di sisi lain, budaya yang toksik atau tidak sehat, seperti budaya yang menekankan hierarki yang kaku atau kompetisi yang berlebihan, dapat menghambat kreativitas, memicu konflik, dan mengurangi motivasi karyawan.

Pengaruh budaya organisasi tidak hanya terbatas pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga mempengaruhi perilaku individu dan dinamika kelompok di dalamnya. Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Di sisi lain, budaya yang tidak mendukung atau bahkan merugikan dapat menciptakan ketegangan antarindividu, resistensi terhadap perubahan, dan perasaan tidak aman yang menghambat kolaborasi dan inovasi. Pemimpin yang efektif harus mampu memahami, mengelola, dan mengubah budaya organisasi sesuai dengan visi dan nilai-nilai perusahaan, sehingga dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Dalam penelitian inilah, penelitian ini akan memfokuskan pada peran dan dampak budaya organisasi terhadap kepemimpinan di suatu perusahaan. Kita akan menjelajahi bagaimana budaya organisasi membentuk gaya kepemimpinan, bagaimana budaya tersebut mempengaruhi dinamika sosial di dalam perusahaan, dan bagaimana hal ini berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu analisis literatur yang mendalam untuk memahami kompleksitas hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan. Melalui tinjauan yang komprehensif terhadap penelitian-penelitian terdahulu, analisis dokumen, dan teori-teori terkait, penulis akan mengidentifikasi pola-pola perilaku, keyakinan, dan nilai-nilai yang mendasari budaya organisasi, serta bagaimana hal ini tercermin dalam praktik kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana teori organisasi berdampak pada dinamika kepemimpinan dan kinerja perusahaan, kami akan menggabungkan hasil penelitian sebelumnya dengan ide-ide yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Pemahaman yang lebih baik tentang elemen-elemen yang mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan akan diperoleh selama studi penelitian ini. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang cara kerja teori organisasi untuk mempengaruhi dinamika kepemimpinan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dimaksudkan agar memberikan bantuan penting bagi para pemimpin bisnis dalam hal memahami, memimpin, dan menerapkan budaya organisasi secara lebih efektif. Hal ini akan memungkinkan mereka menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan menyenangkan karena lingkungan yang mereka ciptakan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan penekanan utama pada melakukan tinjauan literatur yang terdiri dari berbagai sumber. Kami memutuskan untuk mengambil tugas ini karena ini memberi kami kesempatan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih baik tentang hubungan rumit yang ada antara kepemimpinan efektif dan budaya organisasi di sebuah perusahaan. Penulis akan memanfaatkan berbagai artikel akademis, buku, makalah penelitian, dan materi lain yang relevan untuk mencapai tujuan merangkum, mensintesis, dan menafsirkan ide-ide yang sudah ada.

Analisis literatur ini akan melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber

terpercaya dan berkualitas, termasuk jurnal-jurnal akademik, buku teks, dan publikasi organisasi yang terkait dengan manajemen, psikologi industri dan organisasi, serta ilmu sosial lainnya. Penulis mengeksplorasi konsep-konsep utama dalam budaya organisasi dan kepemimpinan, serta melacak perkembangan teori dan penelitian terkini dalam domain ini. Selain itu, penulis juga memperhatikan konteks-konteks spesifik di mana hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan dapat beroperasi, seperti industri, ukuran perusahaan, dan budaya regional. Dengan memperluas cakupan penelitian untuk mencakup berbagai perspektif dan konteks, diharap dapat menemukan pola-pola umum dan variabilitas dalam hubungan ini, yang dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan komprehensif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terutama melibatkan pencarian dan seleksi literatur yang relevan dari berbagai sumber seperti jurnal akademik, buku teks, dan laporan penelitian. Data yang diperoleh dari literatur ini akan dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan temuan kunci yang muncul. Penulis memastikan bahwa literatur yang dipilih mencakup berbagai perspektif dan pendekatan, serta mewakili keberagaman dalam konteks industri, ukuran organisasi, dan budaya regional. Pendekatan ini akan memungkinkan penulis untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang landasan teoritis dan penelitian yang ada dalam kaitannya dengan hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Data dari literatur yang dipilih akan dianalisis dengan cermat untuk mengidentifikasi tren, perbedaan, dan kesamaan dalam pendekatan terhadap budaya organisasi dan kepemimpinan di perusahaan. Pendekatan ini melibatkan pembacaan kritis, sintesis informasi, dan interpretasi mendalam terhadap temuan yang ditemukan. Penulis menggunakan kerangka analisis yang sistematis untuk mengorganisir data dan mengungkap pola-pola yang signifikan, sambil tetap mempertimbangkan konteks dan kompleksitas hubungan antara variabel-variabel yang diamati. Dengan begitu, dapat menghasilkan wawasan yang lebih mendalam dan terperinci tentang dinamika hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja perusahaan.

Di sisi lain, penelitian juga memiliki batasan-batasan yang perlu diperhatikan. Salah satu batasan utama adalah terbatasnya akses terhadap beberapa sumber informasi tertentu. Meskipun kami berupaya mencari literatur yang sebanyak mungkin dari berbagai sumber, namun tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa sumber informasi mungkin sulit diakses atau bahkan tidak tersedia secara online. Selain itu, terdapat juga keterbatasan waktu yang harus penulis pertimbangkan dalam melakukan penelitian ini. Waktu yang terbatas mungkin menghambat kemampuan penulis untuk meneliti seluruh literatur yang relevan secara menyeluruh.

Batasan lainnya adalah kemungkinan adanya bias dalam pemilihan literatur. Meskipun penulis berusaha untuk memilih sumber-sumber yang seimbang dan representatif, namun tetap tidak dapat dihindari bahwa ada kemungkinan subjektivitas dalam pemilihan literatur tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi hasil analisis dan interpretasi kami. Meskipun demikian, penulis tetap berkomitmen untuk memastikan keandalan dan validitas hasil penelitian ini dengan memilih sumber-sumber yang terpercaya dan melakukan analisis secara cermat serta obyektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari pembahasan menegaskan bahwa kepemimpinan memainkan peran kunci dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Definisi kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan

tertentu. Komponen utama dari kepemimpinan termasuk memiliki visi yang jelas, kemampuan menginspirasi, pengambilan keputusan strategis, keterampilan komunikasi, serta empati dan kepedulian terhadap anggota tim. Fungsi dan tanggung jawab seorang pemimpin mencakup menetapkan visi dan misi organisasi, mengambil keputusan strategis, mengembangkan karyawan, membangun budaya organisasi yang positif, dan memimpin dengan contoh.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada kinerja perusahaan. Berbagai gaya kepemimpinan seperti transaksional, transformasional, dan situasional memiliki pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu dalam tim. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Muktamar dkk (2023), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam tatanan bisnis modern. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan, filosofi kepemimpinan, dan praktik manajemen berpotensi mempengaruhi dan meningkatkan keterampilan dan produktivitas SDM.

Selain itu, hasil dari pembahasan tentang budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk identitas suatu perusahaan dan memengaruhi perilaku serta pengambilan keputusan di dalamnya. Karakteristik budaya organisasi, seperti nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang terinternalisasi oleh anggota organisasi, memainkan peran utama dalam membentuk lingkungan kerja yang unik dan memberikan arah bagi tindakan individu dan kelompok. Dalam kepemimpinan, budaya organisasi yang mendukung seperti budaya kolaboratif dan inklusif cenderung mendukung gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. Sebaliknya, budaya yang otoriter atau kompetitif cenderung mengarah pada adopsi gaya kepemimpinan yang lebih otoriter atau memerintah.

Selain itu, budaya organisasi juga memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kinerja karyawan. Budaya yang mendukung pertumbuhan, penghargaan, dan partisipasi cenderung meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, sementara budaya yang menekankan hirarki yang kaku atau kompetisi yang berlebihan dapat menghambat motivasi dan kinerja karyawan. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai dan tujuan individu juga berperan penting dalam menentukan tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan pembentukan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai individu dapat membantu meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil dari pembahasan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2022) menunjukkan beberapa temuan yang penting terkait hubungan antara efektivitas organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam konteks bisnis modern. Pertama, penelitian tersebut menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan bisnis secara menyeluruh. Efektivitas organisasi tidak hanya terkait dengan pencapaian tujuan keuangan, tetapi juga aspek lain seperti efisiensi operasional, inovasi, adaptasi pasar, dan keterlibatan karyawan. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya diukur dari sisi finansial saja, melainkan juga dari kemampuannya untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Kedua, penelitian tersebut menyoroti bagaimana faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi saling berinteraksi dan mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Misalnya, budaya organisasi yang inklusif dan memberdayakan berpotensi meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Sementara itu, kepemimpinan yang baik mempunyai peran yang sangat penting dalam menginspirasi, memberdayakan, dan mendorong pengikut

untuk bekerja sama mencapai tujuan.

Ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil secara signifikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Tobing (2021) tentang peran kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja serta dampaknya terhadap pekerjaan karyawan di PT. Usaha Makalingga Mandiri di Jakarta. Pertama dan terpenting, data mengungkapkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi semuanya memiliki pengaruh yang baik terhadap tingkat motivasi orang dalam bekerja. Teknik kepemimpinan yang berhasil, budaya organisasi yang positif, dan komunikasi yang efektif di tempat kerja merupakan faktor-faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya perusahaan, dan komunikasi mempunyai pengaruh positif atau tidak langsung terhadap kinerja pekerja selama mereka bekerja sebagai nilai media. Dengan kata lain, kehidupan kerja karyawan telah menjadi titik temu antara praktik kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi dengan kehidupan kerja mereka secara umum di tempat kerja. Dengan cara ini, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kinerja di kalangan pekerja.

Pembahasan

Kepemimpinan adalah Sebuah ide rumit yang memberikan contoh bagaimana sebuah perusahaan dapat mencapai kesuksesan seiring berjalannya waktu. Kekuasaan seseorang untuk memberikan pengaruh, memberikan dukungan, dan membimbing upaya orang lain menuju pencapaian tujuan bersama inilah yang dimaksud dengan istilah "kemampuan kepemimpinan". Visi yang jelas, kemampuan untuk menginspirasi orang lain, kemampuan untuk membuat pilihan yang cerdas, keterampilan komunikasi yang baik, empati, dan disiplin terhadap anggota tim adalah beberapa komponen kepemimpinan yang paling penting. Penting juga untuk memiliki visi yang jelas. Fungsi dan kewajiban pemimpin organisasi meliputi penetapan tujuan dan sasaran, perumusan pilihan strategis, pembinaan personel, pembentukan budaya perusahaan yang konstruktif, dan demonstrasi kepemimpinan melalui keteladanan.

Ada kemungkinan bahwa cara seorang pemimpin memimpin mempunyai pengaruh besar terhadap berfungsinya organisasi. Ada beberapa jenis kepemimpinan yang berbeda, yang paling menonjol adalah kepemimpinan transaksional, transformasional, dan situasional. Baik konteks organisasi maupun karakteristik individu karyawan dianggap sebagai kebijakan yang dikomunikasikan dan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Agar berhasil mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang kuat tentang gaya kepemimpinan yang berbeda dan konsekuensi yang dimiliki setiap jenis kepemimpinan. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan Muktamar dkk (2023), fungsi kepemimpinan sangat penting dalam konteks bisnis modern dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana praktik manajemen, strategi kepemimpinan, dan filosofi kepemimpinan berpotensi membentuk dan meningkatkan keterampilan dan produktivitas SDM. Melalui penggunaan metodologi penelitian seperti tinjauan literatur, analisis data survei, dan studi kasus yang diterapkan pada perusahaan yang telah secara efektif mengintegrasikan kepemimpinan efektif dengan pertumbuhan SDM, artikel ini menawarkan pengetahuan komprehensif tentang hubungan rumit yang ada antara manajemen dan pengembangan SDM. Kajian ini akan membantu kita memahami bagaimana kepemimpinan dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi sumber daya manusia, serta membangun landasan yang kokoh bagi pengembangan di masa bisnis baru. Konsekuensi teoretis dan praktis dari penelitian ini akan membantu kita memahami

bagaimana kepemimpinan dapat diterapkan.

Budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang terinternalisasi oleh anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi meliputi identitas perusahaan, cara berinteraksi antar anggota organisasi, kebiasaan kerja, serta sikap terhadap risiko dan inovasi. Budaya organisasi yang kuat memainkan peran kunci dalam membentuk identitas organisasi dan memengaruhi perilaku serta pengambilan keputusan di dalamnya. Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap praktik kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Budaya yang mendukung seperti budaya kolaboratif dan inklusif cenderung mendukung gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. Di sisi lain, budaya yang otoriter atau kompetitif dapat mendorong pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih otoriter atau memerintah.

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada motivasi dan kinerja karyawan. Budaya yang mendukung pertumbuhan, penghargaan, dan partisipasi cenderung meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, budaya yang menekankan hirarki yang kaku atau kompetisi yang berlebihan dapat menghambat motivasi dan kinerja karyawan. Kesesuaian budaya organisasi dengan nilai-nilai dan tujuan individu juga berperan penting dalam menentukan tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan.

Ditinjau dari penelitian milik Darmawan (2022), bertujuan untuk menjelajahi hubungan antara efektivitas organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam konteks bisnis modern. Pertama, artikel membahas tentang pentingnya efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan bisnis, tidak hanya dari segi keuangan tetapi juga aspek lain seperti efisiensi operasional, inovasi, adaptasi pasar, dan keterlibatan karyawan. Selanjutnya, artikel menjelaskan bagaimana faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Misalnya, budaya organisasi yang inklusif dan mendukung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sementara kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi, membimbing, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, komitmen organisasi dari karyawan juga memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif dibangun di atas landasan membangun dan mempertahankan budaya di dalam organisasi. Tindakan yang direncanakan untuk dilakukan di dalam perusahaan, serta norma dan nilai yang sesuai, ditentukan sepanjang fase ini. Dalam kebanyakan kasus, langkah awal dalam proses ini melibatkan para pemimpin bisnis yang mengkomunikasikan visi, tujuan, dan nilai-nilai yang diinginkan dengan cara yang jelas dan ringkas. Melanjutkan dari sana, penggunaan instrumen yang berbeda, termasuk audit internal, program pelatihan, dan anggaran, yang mengevaluasi dan memandu operasi sesuai dengan tingkat kesehatan yang diinginkan, merupakan salah satu taktik yang dapat digunakan untuk menjamin kesehatan suatu perusahaan. organisasi. Untuk membentuk dan mempertahankan budaya yang sehat dan produktif dalam suatu bisnis, peran pemimpin sangatlah penting. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa nilai-nilai organisasi dijalankan dengan setia, mengambil langkah-langkah untuk memastikan komunikasi dan transparansi yang kuat, dan menawarkan arahan yang sejalan dengan visi dan tujuan perusahaan. Selain itu, pemimpin dituntut untuk memiliki pemahaman terhadap dinamika zaman, kemampuan mengenali kesulitan, dan kemampuan proaktif mengatasi permasalahan yang mungkin terjadi dalam budaya bisnis.

PT. Usaha Makalingga Mandiri di Jakarta menjadi subjek penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Tobing (2021) yang menyelidiki pengaruh kepemimpinan, budaya

organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan tingkat kebahagiaan mereka terhadap pekerjaannya. Dalam proyek penelitian khusus ini, ada total seratus orang yang berpartisipasi sebagai subjek. Metode utama pengumpulan data meliputi penggunaan kuesioner dan survei. Ini adalah Structural Equation Model (SEM) yang digunakan untuk tujuan pengujian hipotesis. Berdasarkan temuan penelitian, 1) Kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi semuanya mempunyai dampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Melalui penggunaan penilaian prestasi kerja, unsur mediasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi mempunyai pengaruh positif atau tidak langsung terhadap prestasi kerja pekerja. Ketiga, Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator parsial antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi. 4) Kepemimpinan merupakan indikator yang akan meningkatkan prestasi kerja maupun prestasi kerja pegawai. Peningkatan efisiensi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Implementasi budaya organisasi dalam praktik kepemimpinan merupakan langkah krusial dalam membentuk karakteristik dan identitas sebuah perusahaan. Ini melibatkan upaya aktif dari para pemimpin untuk menyampaikan, menerapkan, dan memperkuat nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diinginkan dalam organisasi. Langkah pertama dalam proses ini adalah artikulasi nilai dan norma organisasi yang jelas dan transparan kepada seluruh anggota organisasi. Pemimpin harus secara konsisten mengkomunikasikan nilai-nilai inti yang ingin ditanamkan dalam budaya organisasi, sehingga semua anggota organisasi memahami harapan dan tujuan bersama.

Selanjutnya, pemimpin juga harus menjadi model dan teladan dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan sehari-hari. Mereka harus mempraktikkan perilaku yang konsisten dengan budaya organisasi yang diinginkan, sehingga dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan lain untuk mengikuti jejak mereka. Selain itu, penguatan melalui penghargaan dan pengakuan juga menjadi bagian penting dalam implementasi budaya organisasi. Pemimpin perlu memberikan apresiasi kepada individu atau tim yang secara konsisten menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, sehingga memperkuat budaya tersebut dalam praktik sehari-hari.

Konsistensi dan kesinambungan dalam upaya pemimpin juga sangat diperlukan. Implementasi budaya organisasi tidak hanya sekali jalan, tetapi membutuhkan upaya yang berkelanjutan dari pemimpin dalam mengkomunikasikan, memperkuat, dan menegakkan budaya tersebut, terutama dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Hal ini memastikan bahwa budaya organisasi tidak hanya menjadi slogan atau retorika, tetapi juga tercermin dalam kebijakan, prosedur, dan praktik kerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan menerapkan budaya organisasi dalam praktik kepemimpinan dengan efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal, meningkatkan kinerja secara keseluruhan, dan mencapai tujuan jangka panjang dengan lebih baik. Sebagai hasilnya, implementasi budaya organisasi yang berhasil dapat menjadi aset berharga bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memainkan peran sentral dalam kesuksesan perusahaan dengan memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan tindakan orang lain menuju tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kualitas kepemimpinan memengaruhi kinerja perusahaan secara signifikan. Selain itu, budaya organisasi juga menjadi faktor kunci dalam membentuk identitas perusahaan, memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan.

Budaya yang mendukung pertumbuhan dan partisipasi cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya memediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Implementasi budaya organisasi dalam praktik kepemimpinan menjadi krusial dalam membentuk karakteristik dan identitas perusahaan. Upaya yang konsisten dan berkelanjutan dari para pemimpin diperlukan untuk mengkomunikasikan, menerapkan, dan memperkuat nilai-nilai organisasi agar dapat meresap dan menjadi bagian integral dari setiap aspek kehidupan perusahaan, mulai dari pengambilan keputusan hingga pelaksanaan sehari-hari, serta memastikan bahwa budaya tersebut tercermin dalam setiap interaksi dan kegiatan di dalam organisasi.

Dengan begitu, integrasi yang baik antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi menjadi kunci bagi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif memahami pentingnya budaya organisasi dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memperkuat budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penting bagi organisasi untuk terus menerapkan praktik kepemimpinan yang berorientasi pada budaya yang inklusif, komunikasi yang efektif, dan pengembangan SDM yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). Jurnal Soshum Insentif, 4(1), 17–26. https://jurnal.lldikti4.or.id/index.php/jurnalsoshum/article/view/442/156

Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. TIN: Terapan Informatika Nusantara, 3(7), 260–266. https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121

Muktamar, A., Dewi, Susanti, E., & Resita, R. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Journal Of International Multidisciplinary Research, 1(2), 124–131. https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr

Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi. JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi), 4(2), 128–150. http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jipi/article/view/3885/2842

Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. Journal, International of Social, Policy and Law (IJOSPL), 03(01), 29–34. https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97

Rival, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 85–95. https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243

Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. JMSAB: Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(2), 389–400. https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413.