

Membangun Perusahaan, Membangun Budaya Organisasi

Details

Written by Yusrina Putri Febriani dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Category: [Vol. 5 No. 20 Oktober 2019 \(/index.php/daftar-artikel\)](/index.php/daftar-artikel).

 Published: 20 October 2019

ISSN 2477-1686

Vol.5 No. 20 Oktober 2019

Membangun Perusahaan, Membangun Budaya Organisasi

Oleh:

Yusrina Putri Febriani dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Psikologi Universitas Pembangunan Jaya

Budaya organisasi, atau dikenal juga dengan budaya perusahaan, terdiri dari nilai dan asumsi yang ada di dalam kelompok tersebut (McShane & Von Glinow, 2010). Budaya organisasi menentukan apa yang penting dan tidak penting di dalam perusahaan. Selain itu, budaya organisasi juga mengarahkan semua orang di dalam perusahaan mengenai cara yang benar dalam melakukan sesuatu. Budaya organisasi dapat membantu organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang (Tartika, Utami & Mukzam, 2017).

Budaya organisasi merupakan hal yang tidak terlihat oleh mata namun memiliki kekuatan untuk membentuk segala hal yang terjadi di tempat kerja (McShane & Von Glinow, 2010). Nilai dan asumsi suatu budaya organisasi tidak dapat dilihat secara langsung. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat diuraikan dan dilihat melalui artefak (*artifact*). Artefak terdiri dari empat kategori yaitu, cerita dan legenda perusahaan, ritual dan acara,

bahasa, serta simbol dan struktur fisik. *Artifacts* adalah simbol dan tanda yang dapat diobservasi dari budaya sebuah perusahaan. Hal ini penting karena dapat memperkuat dan secara potensial mendukung perubahan pada budaya sebuah perusahaan (McShane & Von Glinow, 2010).

Salah satu contoh adalah Matahari *department store* di Indonesia. Pendiri Matahari, Hari Darmawan, menjelaskan bahwa cara mempertahankan dan terus menjalankan bisnis dalam bidang ritelnya hingga saat ini adalah menjalankan perusahaan berdasarkan filosofinya. Matahari *department store* memiliki lima filosofi yaitu; (1) berusaha menciptakan tingkat hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawan, (2) berusaha menciptakan tempat kerja yang nyaman, aman, tenteram dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan, (3) berusaha menciptakan sistem organisasi terpadu demi masa depan perusahaan dan karyawan atas dasar efisiensi kerja yang maksimal, (4) berusaha mendidik, melatih, dan mengembangkan seluruh karyawan secara merata tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sehingga mereka sadar akan tugas dan kewajiban, serta menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang ekonomi negara, (5) berharap atas dasar sinkronisasi untuk saling mempercayai, menghormati, bekerja sama dengan baik, dengan asas kekeluargaan untuk mencapai tujuan yang kekal dan abadi. Kelima filosofi tersebut dijadikan nilai utama yang diyakini bersama oleh seluruh karyawan Matahari (Sudrajat, 2018).

Lima filosofi yang dimiliki Matahari *department store* yang dijabarkan di atas, merupakan nilai utama yang diyakini bersama bahwa Matahari mampu mempraktikkan budaya kerja yang efektif, efisien, dan tetap bernuansa kekeluargaan, yang akhirnya membawa kesuksesan. Kelima filosofi tersebut dipasang di tempat-tempat yang mudah dilihat karyawan, baik di semua toko maupun di kantor pusat Matahari. Filosofi toko Matahari dianggap menjadi semacam mantra untuk membangun semangat kerja setiap pagi, terutama bagi karyawannya (Sudrajat, 2018). Hal ini dapat dijadikan semacam motivasi bagi karyawan Matahari dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Motivasi adalah keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan diri sendiri maupun dari luar diri karyawan (Pratama, Musadieg, & Nurtjahjono, 2017). Di Matahari *department store*, hal tersebut distimulasi setiap hari dengan cara seperti ini.

Lalu, bagaimana dampak budaya organisasi pada kinerja perusahaan? Berdasarkan hasil penelitian Tartika, Utami & Mukzam (2017) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan X bahwa budaya yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh besar terhadap sebuah perusahaan. Di Matahari *department store*, semua ini direkat dalam kebersamaan. Menurut Hari, kebersamaan dalam perusahaan merupakan kunci keberhasilan (Sudrajat, 2018).

Pendiri Matahari *department store* Hari Darmawan mengatakan jati diri bisnis ritel sebenarnya merupakan bisnis peningkatan kualitas sumber daya manusia. Lebih lanjut lagi, dirinya menjelaskan pendapatnya bahwa bidang perdagangan ritel harus bisa menjadikan karyawan yang mampu melayani, tekun, bertanggung jawab sosial, dan pada akhirnya berkontribusi pada nusa dan bangsa. Karenanya, dia berargumen bahwa bisnis ritel harus dimulai dengan *big thinking* untuk menciptakan *big company* dan *big people*.

Lebih dalam lagi, Hari Darmawan mengaku kenapa ia memilih berbisnis dalam bidang ritel. Hal tersebut karena ia ingin membuka lapangan kerja yang besar serta apabila bisnis ritel semakin berkembang maka tenaga kerja yang dibutuhkan juga akan semakin banyak (Sudrajat, 2018). Sampai hari ini Matahari mampu bertahan dalam persaingan bisnis ritel yang luar biasa kompetitif bersama merek ritel luar negeri seperti Sogo, Makro, JC Penny, Walmart, dan berbagai merek lainnya masuk ke Indonesia (Sudrajat, 2018).

Darimana datangnya inspirasi Hari Darmawan membangun budaya organisasi di Matahari *department store*? Ternyata sumber inspirasi Hari Darmawan datang dari sejarah bangsa Indonesia. Semenjak ia hijrah ke Jakarta saat usia 18 tahun, Hari Darmawan sering menyimak pidato-pidato Bung Karno. Kalimat-kalimat di dalam pidato Bung Karno memotivasi Hari dalam menekuni bisnis. Pidato Bung Karno membuat seorang Hari Darmawan merancang budaya organisasi termasuk artefak-arfetaknya yang terdiri dari cerita dan legenda perusahaan, ritual dan acara, bahasa, serta simbol dan struktur fisik. Hal inilah yang diwujudkan oleh Hari Darmawan di dalam bisnisnya hingga hari ini.

Referensi

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. F. (2010). *Organizational Behavior*. (5th ed.). New York: McGraw Hill.

Pratama, M. R. B., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/87948-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepuasan-ker.pdf> (<https://media.neliti.com/media/publications/87948-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepuasan-ker.pdf>)

Safitri, E.M & Soerjoatmodjo, G.W.L. (2019). Pentingnya budaya adaptif dalam perusahaan. Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara (KPIN) Vol 5 No 2 Diakses dari <http://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/359-pentingnya-budaya-adaptif-dalam-perusahaan> ([/index.php/arsip-artikel/359-pentingnya-budaya-adaptif-dalam-perusahaan](http://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/359-pentingnya-budaya-adaptif-dalam-perusahaan)).

Sudrajat. (2018). Filosofi Matahari dan 5 Alasan Hari Darmawan Tekuni Bisnis Ritel. *Detik Finance*. Diakses dari https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3910498/filosofi-matahari-dan-5-alasan-hari-darmawan-tekuni-bisnis-ritel?_ga=2.191399907.894237805.1521195557-384755668.1521195544 (https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3910498/filosofi-matahari-dan-5-alasan-hari-darmawan-tekuni-bisnis-ritel?_ga=2.191399907.894237805.1521195557-384755668.1521195544).

Tartika, R. W., Utami, H. N., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/87840-ID-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine.pdf> (<https://media.neliti.com/media/publications/87840-ID-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine.pdf>).

