

Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Karyawan Dan Kinerja Organisasi di PT Sasmito

Valensia Marsha Agustin¹, Ma'f'ula Nurhidayah², Sentot Imam Wahyono³

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Corresponding Author: Valensia Marsha Agustin, E-Mail: valenmrsh@gmail.com

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi di PT Sasmito. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman dalam bertindak bagi seluruh anggota perusahaan. Data di kumpulkan melalui wawancara mendalam dengan beberapa karyawan dan manajemen dari (hrd staf). Hasil temuan menunjukkan budaya organisasi di PT SASMITO tercermin dalam nilai-nilai kedisiplinan dan komitmen terhadap kualitas kerja. Budaya organisasi itu diterapkan dalam *moh 5*, yakni tidak berjudi, tidak minuman keras, tidak narkoba, tidak mencuri, tidak zina. Wawancara mengungkap bahwa budaya dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Perilaku karyawan.

ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee behavior and its impact on organizational performance at PT Sasmito. Organizational culture is a system of values, norms, and beliefs that guide the actions of all company members. Data was collected through in-depth interviews with several employees and management (HR staff). The findings show that the organizational culture at PT SASMITO is reflected in the values of discipline and commitment to work quality. The organizational culture is applied in *moh 5*, namely no gambling, no liquor, no drugs, no stealing, no adultery. Interviews revealed that culture can influence employee behavior in carrying out daily tasks.*

Keywords: Organizational culture, Employee behavior.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Pengaturan juga berkait pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Dari peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. (kusdiyanto).

Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya perusahaan”. Variabel ini sukar diukur ditentukan atau diuraikan tetapi variabel ini ada bahkan variabel ini yang sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Budaya organisasi mungkin diciptakan dan ditegakkan oleh pendiri. Namun manakala budaya organisasi di tahap awal itu lemah maka kewajiban penerusnya untuk memperkuat dan merubah budaya menjadi budaya organisasi baru yang kuat dan cocok. Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan peminatan, dan mampu merubah produk usang menjadi produk yang mempunyai nilai tambah tinggi dengan inovasi yang unik.

Organisasi merupakan tempat berkomunikasi pada setiap manusia dengan manusia lainnya di mana setiap manusia tersebut memiliki karakter yang berbeda-beda. Organisasi atau perusahaan menjadi wadah atau forum dari manusia-manusia tersebut untuk mencapai tujuannya dan visinya. Sebuah organisasi tentu memiliki tujuan atau visi ketika organisasi tersebut didirikan, tujuan atau visi organisasi adalah dapat dicapai jika budaya organisasi yang ada di setiap dalam organisasi bekerja dengan baik dan benar lalu ditunjang dengan kinerja dari anggotanya.

Suatu organisasi pastinya akan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi tentunya akan membawakan berbagai efek bagi Sumber Daya Manusia, sehingga tenaga kerja dari satu organisasi tersebut harus mampu menyesuaikan dengan bijak budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi yang bekerja dengan baik pastinya akan memberikan dan membawa organisasi untuk mendapatkan tujuannya. Peranan budaya di dalam organisasi sangat penting, dimana budaya dapat menjadi ciri dari sebuah organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain. dengan berjalannya masa atau waktu dan berkembangnya zaman, budaya organisasi akan menyesuaikan pula.

Kinerja adalah hal-hal yang sangat diperhitungkan bilamana organisasi atau perusahaan ingin mencapai visi atau tujuannya, organisasi yang baik tentu akan memilah dan memilih dengan bijak setiap kapasitas kemampuan Tenaga kerjanya untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal agar dapat mencapai visi misi dari organisasi atau perusahaan itu. Kinerja diukur dengan cara yang berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, bahkan bisa saja tolak ukur dari kinerja itu berbeda dan memberikan hasil penilaian kinerja yang berbeda-beda pula.

Menurut KBBI, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja bisa dikatakan sebagai sebuah

tindakan yang dapat dilihat dan diamati serta dapat dimungkinkan untuk pencapaian tujuan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha, kesempatan yang dapat dinilai hasil kerjanya yang diperoleh dari suatu periode tertentu. Kinerja dihitung berdasarkan apa yang sudah dikerjakan dan kesesuaian antara hasil dengan tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Budaya organisasi maupun kinerja karyawan memiliki relasi pada sebuah organisasi yang bisa mempengaruhi satu dengan yang lainnya.

Menurut Luthans dalam Susanto (2006:111), “Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi”. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya, dengan kata lain budaya merupakan salah satu hal yang digunakan dalam keseharian anggota organisasi dan sebagai petunjuk bagaimana anggota organisasi bertingkah laku. Sedangkan menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120), “Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”. Jadi budaya organisasi merupakan alat pembentuk norma yang digunakan dalam sebuah organisasi. Sondang (1995: 233), “Budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta system nilai keyakinan para anggota organisasi”. Budaya organisasi berarti sebuah bentuk yang terjadi karena adanya gaya kepemimpinan dan norma yang sudah ada di dalam organisasi yang mana setiap penggabungan gaya kepemimpinan dengan norma yang ada akan membentuk suatu budaya organisasi itu sendiri. Menurut Mulyadi (2006: 270), “Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan”

Menurut Irham Fahmi (2013:47) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pekerja berperilaku sebab para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerja, budaya organisasi juga memiliki dampak Terhadap efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (employee empowerment) di suatu perusahaan, setiap perusahaan mengharapkan terciptanya rasa kekeluargaan antara anggota yang satu dengan yang lain dan akhirnya dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara optimal di dalam perusahaan tersebut. Ada beberapa komponen Budaya Organisasi yang diterapkan pada PT Sasmito, yakni Moh 5, yakni tidak judi, tidak minuman keras, tidak mencuri, tidak narkoba, tidak zina.

Perusahaan tentu memiliki indikator-indikator tertentu untuk menilai dan mengukur kinerja karyawannya. Menurut Robbins(2006:260) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

- **Kualitas**

Kualitas kerja karyawan diukur dari persepsi kapasitas dia bekerja dalam perusahaan tersebut atau dalam organisasi perusahaan tersebut terutama dalam Psikomotorik karyawan.

- **Kuantitas**

Merupakan jumlah kapasitas berbentuk unit pada kegiatan karyawan dalam hitungan numerical.

- **Ketepatan waktu**

Kedisiplinan dalam menghargai waktu pada suatu pekerjaan yang bersifat deadline atau dalam jangka waktu yang harus diselesaikan, Dan menjadi tolak ukur dalam menentukan kebijaksanaan karyawan.

- **Efektivitas**

Merupakan daya guna pada Satuan Logistik maupun manusia dalam

- **Kemandirian**

Yaitu bentuk komitmen kerja yang nantinya menjadikan karyawan memiliki nilai dan moral kerja tinggi dengan diiringi loyalitas pada perusahaan atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendalami pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan dan kinerja organisasi di PT Sasmito. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) terhadap sejumlah informan yang terdiri dari karyawan dan pihak manajemen yang memiliki pemahaman terhadap budaya kerja di perusahaan. Wawancara dilakukan secara langsung dan semi-terstruktur, menggunakan panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya berdasarkan indikator budaya organisasi, perilaku kerja, dan kinerja organisasi. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memahami secara mendalam dinamika budaya organisasi di PT Sasmito serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi perilaku karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan karyawan dan manajemen PT Sasmito menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan didasarkan pada nilai-nilai Moh Limo, yaitu lima larangan utama: tidak boleh berjudi, tidak boleh minum minuman keras, tidak boleh mencuri, tidak boleh menggunakan narkoba, dan tidak boleh berzina. Budaya ini merupakan nilai moral yang kuat dan dijadikan pedoman dalam kehidupan kerja sehari-hari. Para informan menyatakan bahwa nilai-nilai ini tidak hanya disosialisasikan melalui aturan formal, tetapi juga ditanamkan melalui teladan pimpinan dan lingkungan sosial perusahaan yang menjunjung tinggi etika dan integritas.

Penerapan budaya Moh Limo memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan. Karyawan menjadi lebih disiplin, menjauhi tindakan negatif, dan menunjukkan sikap kerja yang bertanggung jawab. Mereka merasa bahwa budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bersih dari penyimpangan perilaku. Selain itu, budaya ini memperkuat hubungan antar karyawan yang dilandasi oleh kepercayaan dan saling menghargai.

Dampak positif dari budaya tersebut juga tercermin pada kinerja organisasi. Dengan minimnya masalah internal seperti penyalahgunaan wewenang, pelanggaran etika, atau konflik antar karyawan, perusahaan mampu menjaga stabilitas operasional dan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori budaya organisasi menurut Luthans dalam Susanto (2006:111), bahwa budaya merupakan norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Dalam konteks PT Sasmito, nilai-nilai Moh Limo menjadi landasan moral dan sosial yang kuat dalam membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Namun demikian, tantangan muncul dalam hal penanaman budaya ini kepada karyawan baru yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menguatkan proses internalisasi budaya melalui pelatihan, mentoring, dan pembinaan yang berkelanjutan. Dengan demikian, budaya Moh Limo dapat terus menjadi identitas dan kekuatan utama PT Sasmito dalam membangun organisasi yang berintegritas dan berdaya saing.

Salah satu bentuk peran aktif manajemen di PT Sasmito dalam menjaga budaya organisasi adalah dengan melakukan pengawasan secara berkala. Pengawasan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh aspek-aspek perilaku, komunikasi, dan kerja sama di antara anggota tim. Melalui pengawasan, manajemen dapat melihat apakah nilai-nilai organisasi benar-benar tercermin dalam praktik kerja sehari-hari, serta menilai apakah ada bagian dari budaya yang perlu diperkuat atau diperbaiki.

Dalam konteks pelaksanaan proyek, pengawasan dilakukan setiap enam bulan sekali. Waktu ini dipilih untuk memberikan cukup ruang bagi tim dalam menunjukkan kinerja mereka, sekaligus cukup rutin untuk mendeteksi potensi masalah sejak dini. Pengawasan ini mencakup evaluasi terhadap pelaksanaan proyek, cara tim berinteraksi, serta bagaimana nilai-nilai organisasi diterapkan dalam proses kerja. Dengan demikian, manajemen dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai sejauh mana budaya organisasi dijalankan dalam proyek-proyek yang ada.

Selain berfungsi sebagai alat evaluasi, pengawasan ini juga menjadi sarana komunikasi dua arah antara manajemen dan tim proyek. Karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan masukan, kendala, atau aspirasi mereka, sehingga manajemen dapat menyesuaikan pendekatan dalam membina budaya organisasi. Ini juga menciptakan rasa keterlibatan dan kepemilikan di antara anggota tim, karena mereka merasa bahwa suara mereka didengar dan dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, pengawasan yang dilakukan setiap enam bulan sekali bukan hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga strategi manajerial untuk memastikan bahwa budaya organisasi tetap hidup dan

relevan dalam setiap aktivitas perusahaan. Dengan peran aktif ini, manajemen membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan selaras dengan visi serta misi organisasi.

Budaya organisasi yang kuat yang diterapkan oleh PT Sasmito memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika sebuah organisasi memiliki budaya yang jelas, positif, dan konsisten, karyawan akan merasa lebih terarah dalam bekerja, memahami tujuan bersama, serta merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Salah satu dampak positif dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, kolaborasi, tanggung jawab, dan inovasi yang tertanam dalam budaya organisasi akan tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memiliki nilai yang selaras dengan prinsip pribadi mereka, maka semangat dan motivasi untuk bekerja juga akan meningkat. Peningkatan produktivitas ini tentunya berkontribusi besar terhadap penyelesaian proyek yang tepat waktu. Karyawan yang bekerja dengan efisien dan terarah akan lebih mampu menghadapi tantangan proyek, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mencapai target yang telah ditetapkan. Ini bukan hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi bagi para karyawan.

Dengan selesainya proyek tepat waktu dan hasil kerja yang memuaskan, kepuasan kerja karyawan pun meningkat. Mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai, hasil kerja mereka berdampak nyata, dan lingkungan kerja mendukung perkembangan profesional mereka. Semua ini membentuk siklus positif, di mana budaya organisasi yang kuat menciptakan karyawan yang puas dan produktif, yang pada akhirnya memperkuat kembali budaya tersebut. Proses sosialisasi karyawan baru merupakan salah satu langkah penting dalam memastikan keberlangsungan budaya organisasi. Ketika seorang karyawan baru bergabung, sangat penting bagi organisasi untuk mengenalkan nilai-nilai, norma, serta etika kerja yang dianut sejak awal. Hal ini bertujuan agar karyawan baru dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja secara efektif.

Dalam praktiknya, sosialisasi budaya organisasi dimulai sejak tahap wawancara. Pada saat proses rekrutmen, calon karyawan diperkenalkan dengan nilai-nilai budaya organisasi, salah satunya adalah prinsip *moh limo* yang menjadi pedoman dasar dalam bekerja. Pengenalan ini tidak hanya sebagai informasi, tetapi juga sebagai bentuk penanaman awal agar calon karyawan memiliki gambaran tentang harapan dan standar perilaku di lingkungan kerja. Dengan memberikan pemahaman tentang budaya organisasi sejak tahap awal, karyawan baru memiliki bekal dasar yang kuat untuk menjalani hari-hari pertama mereka di perusahaan. Mereka tidak hanya dibekali dengan keterampilan teknis, tetapi juga dibimbing untuk memahami sikap, pola pikir, dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini mempermudah proses adaptasi dan mendorong terbentuknya rasa memiliki terhadap budaya yang ada.

Sebagai hasil dari proses sosialisasi yang baik, karyawan baru umumnya mampu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan. Mereka menunjukkan kesesuaian dalam perilaku kerja dan berkontribusi secara positif dalam menciptakan lingkungan yang harmonis. Dengan demikian, sosialisasi bukan hanya sebagai proses formalitas, melainkan sebagai fondasi penting dalam internalisasi budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap cara karyawan berkomunikasi dan berkolaborasi di lingkungan kerja. Budaya yang kuat dan positif akan menciptakan pola komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan transparan antar karyawan. Hal ini menjadi dasar penting dalam membangun kerja sama tim yang solid dan harmonis.

Di PT Sasmito, budaya organisasi mendorong setiap karyawan untuk menjalankan metode kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pedoman dan nilai-nilai bersama, setiap individu memahami bagaimana cara bekerja yang sesuai dengan ekspektasi organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga memudahkan dalam proses komunikasi antar bagian.

Selain itu, budaya organisasi juga menanamkan nilai tanggung jawab dan kedisiplinan, sehingga setiap karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dengan bekerja sesuai job description masing-masing, karyawan dapat fokus pada tugas utamanya tanpa tumpang tindih, sekaligus memahami bagaimana perannya berkaitan dengan kinerja tim secara keseluruhan. Kolaborasi yang terbangun pun menjadi lebih baik karena setiap orang memahami batas peran, tanggung jawab, dan cara berinteraksi yang tepat. Dengan begitu, budaya organisasi di PT Sasmito tidak hanya menjadi panduan perilaku, tetapi juga fondasi kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan saling mendukung.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendorong tingkat inovasi dan kreativitas karyawan. Lingkungan kerja yang terbuka, suportif, dan menghargai ide-ide baru akan memicu semangat karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Ketika budaya organisasi mendukung kebebasan berpendapat serta memberikan ruang untuk bereksperimen, maka potensi individu dapat berkembang secara maksimal.

Di PT Sasmito, budaya organisasi dirancang untuk mendorong setiap karyawan agar bekerja lebih baik dan tidak hanya menjalankan tugas rutinnnya, tetapi juga berani mengusulkan perubahan dan perbaikan. Karyawan didorong untuk berpikir di luar kebiasaan dan mencari cara-cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan pendekatan ini, perusahaan menciptakan atmosfer kerja yang dinamis dan inovatif. Salah satu bentuk nyata dari budaya inovatif di PT Sasmito adalah terbukanya ruang diskusi dan kolaborasi lintas divisi. Karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan kualitas proses maupun hasil kerja. Ide-ide ini kemudian dievaluasi dan, jika layak, diimplementasikan sebagai bagian dari pengembangan perusahaan secara menyeluruh.

Dengan budaya organisasi yang mendukung kreativitas, PT Sasmito tidak hanya menciptakan produk atau layanan yang lebih baik, tetapi juga membentuk tim kerja yang adaptif dan siap menghadapi tantangan. Inovasi yang muncul dari karyawan menjadi aset penting dalam menjaga daya saing perusahaan di tengah perubahan dunia industri yang terus berkembang.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan etika kerja dan perilaku profesional karyawan. Melalui budaya yang diterapkan secara konsisten, organisasi dapat menanamkan nilai-nilai moral, norma, serta standar perilaku yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota tim dalam menjalankan tugasnya.

Di PT Sasmito, budaya organisasi dirancang untuk membentuk karakter karyawan yang tidak hanya kompeten dalam pekerjaan, tetapi juga menjunjung tinggi integritas, tanggung jawab, dan sikap profesional. Sejak awal bergabung, setiap karyawan dikenalkan dengan nilai-nilai inti perusahaan yang menjadi dasar dalam bersikap dan mengambil keputusan di lingkungan kerja. Etika kerja seperti kedisiplinan, kejujuran, dan kepedulian terhadap hasil kerja terus ditanamkan dalam keseharian karyawan. Budaya ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang saling menghormati, transparan, dan menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif.

Perilaku profesional pun terbentuk dari kebiasaan yang dibangun melalui budaya organisasi. Karyawan di PT Sasmito terbiasa berkomunikasi dengan sopan, bekerja sesuai standar prosedur, serta menunjukkan sikap proaktif dan kolaboratif dalam menyelesaikan tugas. Semua ini menjadi bagian dari identitas perusahaan yang mencerminkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi di PT Sasmito tidak hanya menjadi pedoman kerja, tetapi juga berperan besar dalam membentuk pribadi-pribadi yang profesional, beretika, dan siap memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, budaya organisasi yang diterapkan di PT Sasmito, yaitu Moh Limo (tidak berjudi, tidak minum minuman keras, tidak mencuri, tidak memakai narkoba, tidak berzina), memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya ini tidak hanya menjadi pedoman moral, tapi juga memperkuat hubungan antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja. Proses sosialisasi dan penguatan budaya melalui pelatihan dan teladan pimpinan sangat penting dalam membangun budaya yang kuat dan positif, yang pada akhirnya mendukung inovasi, etika kerja, dan daya saing perusahaan.

Saran

Disarankan agar PT Sasmito terus memperkuat proses sosialisasi budaya organisasi sejak tahap awal, seperti saat wawancara kerja, serta meningkatkan pelatihan dan teladan dari pimpinan untuk

internalisasi nilai-nilai Moh Limo. Selain itu, perusahaan perlu menjaga komunikasi terbuka, kedisiplinan, dan tanggung jawab di lingkungan kerja agar budaya positif tetap terjaga dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

(Ramadhiansah et al., 2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). Bandung: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati

(Lis Dewi Fitriani.,2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI UMUM PADA PT PLN (PERSERO) AREA BANDUNG*. Bandung: STIE Muhammadiyah Bandung

(Hakim & Kusdiyanto, n.d.). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). Surakarta

(Solekhah Administrasi Bisnis et al., 2019). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Membangun Loyalitas Konsumen melalui Brand Image, Harga, dan Kualitas Produk: Studi pada Camille Beauty*. Malang:Universaitas Merdeka Malang

(Cindy Indriyanti Permata). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS STAFF KARYAWAN PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO SURABAYA)*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya

(Duka et al., n.d.) *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BOSOWA BERLIAN MOTOR KUPANG*.Kupang: Universitas Nusa Cendana

(Imam Wahjono, n.d.) *Budaya Organisasi*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya