



PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT *BILLING AND REPORTING* PT SEMEN INDONESIA LOGISTIK

Muhammad Fikri Fachrudin^{1*}, Daisy Marthina Rosyanti²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

*E-mail: fachrudinfikri28@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan budaya organisasi merupakan aspek kunci dalam mencapai keberhasilan dan kinerja optimal di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Unit Billing and Reporting PT. Semen Indonesia Logistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan, serta analisis dokumen internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang terintegrasi dengan baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti tanggung jawab, kerjasama, dan kekeluargaan, memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Selain itu, penelitian ini. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan strategi yang tepat untuk memastikan budaya organisasi dapat berjalan dengan efektif. Penemuan penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan budaya organisasi yang kuat. Implikasi manajerial dan saran untuk penelitian lebih lanjut juga dibahas dalam abstrak ini. Kesimpulannya, penerapan budaya organisasi dapat menjadi kunci sukses dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membawa dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Budaya organisasi, Kinerja karyawan, PT Semen Indonesia Logistik

THE IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BILLING AND REPORTING UNIT OF PT SEMEN INDONESIA LOGISTIK

ABSTRACT

The implementation of organizational culture is a key aspect in achieving success and optimal performance in the workplace. This research aims to investigate the implementation of organizational culture and its influence on employee performance in the Billing and Reporting Unit of PT. Semen Indonesia Logistik. The study employs a qualitative approach through in-depth interviews with management and employees, as well as an analysis of internal company documents. The research findings indicate that well-integrated implementation of organizational culture can have a positive impact on employee performance. Factors such as responsibility, cooperation, and a sense of camaraderie play a crucial role in shaping a positive organizational culture. Additionally, this study emphasizes the need for management to pay attention to appropriate strategies to ensure the effective implementation of organizational culture. The practical insights from this research provide valuable guidance for organizations seeking to enhance employee performance through the establishment of a strong organizational culture. Managerial implications and suggestions for further research are also discussed in this abstract. In conclusion, the implementation of organizational culture can be a key success factor in creating a motivating work environment that enhances employee performance, thereby contributing positively to the overall achievement of organizational goals.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, PT Semen Indonesia Logistik*

PENDAHULUAN

Perusahaan modern menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis, sehingga perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu elemen kunci untuk mencapai tujuan tersebut adalah penerapan budaya organisasi yang efektif. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah



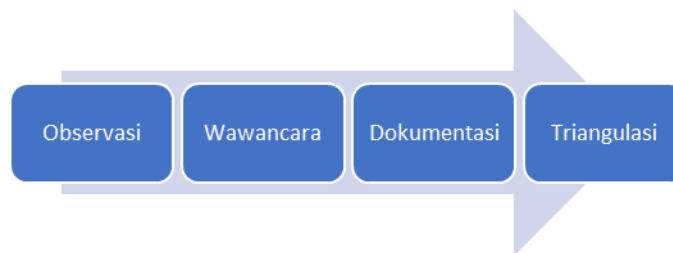
organisasinya (Sutrisno, 2010). Dalam definisi ini, perangkat sistem nilai-nilai tersebut mencakup pandangan bersama mengenai etika, integritas, dan prinsip-prinsip yang diakui oleh individu dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya menjadi suatu warisan bersejarah, tetapi juga menjadi panduan yang hidup bagi para anggota organisasi dalam interaksi mereka dan pemecahan masalah dalam konteks kerja.

Di tengah meningkatnya persaingan global, perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi yang lebih dari sekedar bertahan. Keunggulan kompetitif tidak lagi hanya sekedar produk dan jasa, namun juga kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan potensi karyawannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Mutiara et all (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang efektif terbukti menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik dan berkelanjutan.

Sejalan dengan hal tersebut, kinerja sering kali didefinisikan secara kuantitas dan kualitas dari hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014). Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja seseorang di organisasi diukur dari seberapa banyak dan seberapa baik individu bekerja. Kinerja dinilai berdasarkan tugas-tugas yang harus dilakukan dan aturan yang berlaku di organisasi. Jadi, kinerja dilihat bukan hanya dari seberapa banyak kerja yang sudah diselesaikan, tapi juga seberapa bagus hasilnya. Ha ini membantu organisasi untuk terus jadi lebih baik.

Memahami dinamika budaya organisasi memungkinkan perusahaan mengidentifikasi faktor terpenting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Hal ini tidak hanya mencakup penerapan nilai dan norma, tetapi juga kebijakan, praktik manajemen, dan lingkungan kerja yang memperkuat budaya tersebut. Oleh sebab itu, melalui penelitian ini peneliti berupaya untuk menambah literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik bisnis dengan mengkaji bagaimana penerapan dan pemeliharaan budaya organisasi dapat ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan kinerja optimal khususnya pada unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi dan intervensi yang relevan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

METODE



Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sukmadinata (2017) penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjabarkan fenomena yang ada, baik fenomena alami maupun fenomena buatan manusia bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena satu dengan fenomena lain.

Menurut Moleong (2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dengan metode kualitatif ini penulis ingin mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan persepsi individu tentang suatu fenomena. Ini dapat melibatkan eksplorasi naratif, motivasi, sikap, dan emosi.

Melalui metode penelitian deskriptif kualitatif ini penulis ingin memperoleh gambaran yang utuh mengenai peristiwa-peristiwa atau mengungkap dan memperjelas fenomena-fenomena yang sedang terjadi dan mengungkapkan bagaimana penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik Tuban.



Subjek dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepala unit Billing and Reporting.
2. Kepala regu semen unit Billing and Reporting
3. Koordinator divisi semen unit Billing and Reporting

Peneliti telah memilih dan menetapkan subjek berdasarkan data dan informasi yang dibutuhkan. Subjek | karena dianggap memiliki pemahaman yang cukup untuk mencapai tujuan penelitian dan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Penelitian dilakukan dengan memfokuskan beberapa pertanyaan penting yang mengacu pada rumusan masalah yang diajukan kepada partisipan.

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 4 bulan yaitu dimulai dari 14 Agustus sampai dengan 14 Desember 2023. Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah di unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik Tuban. Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan mendeskripsikan penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik Tuban.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan:

1. Observasi.
Menurut Suharsimi (2011) observasi merupakan pengamatan yang dilakukan ataupun di jalankan dengan melakukan berbagai usaha-usaha secara langsung dengan menggunakan penyelidikan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan budaya organisasi pada PT Semen Indonesia Logistik. Observasi yang dilakukan peneliti terfokus pada budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Indonesia Logistik.
2. Wawancara
Menurut Saroso (2017) wawancara adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif. Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkandata yang beragam dari responden dalam berbagai situasi dan konteks. Meskipun demikian, wawancara perlu digunakan dengan berhati-hati dan perlu di triangulasi data dari sumber yang lain. Melalui analisis wawancara, peneliti dapat mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dari respons peserta. Hal ini dapat membantu membangun teori baru, menguji hipotesis, atau mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik tersebut.
3. Dokumentasi
Dalam penelitian, dokumentasi merujuk pada pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti guna memperoleh data yang relevan dengan topik yang sedang dibahas. Tujuan dari dokumentasi adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai situasi di lapangan dan juga mendapatkan sumber data primer tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja para karyawan. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Triangulasi digunakan oleh peneliti untuk menguji keabsahan atau validitas data yang dikumpulkan. Triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada (Sugiyono, 2017). Menurut Wijaya (2018), triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis data menggunakan beberapa metode dan teknik, termasuk reduksi data, yang melibatkan merangkum informasi dan mencari tema serta pola yang relevan. Setelah reduksi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data dengan menggunakan teks naratif untuk memvisualisasikan hasil analisis. Kesimpulan awal diajukan bersifat tentatif, namun dapat menjadi kesimpulan yang dapat dipercaya jika didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data lanjutan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi secara komprehensif, peneliti memperoleh data yang mendalam mengenai penerapan budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik, Sebagai berikut:

Bentuk Budaya Organisasi di Unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik

Sebagai bagian dari PT Semen Indonesia, perusahaan BUMN, PT Semen Indonesia Logistik menerapkan Budaya AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Budaya AKHLAK yang kuat dapat membantu membangun kepercayaan dan reputasi yang positif bagi perusahaan. Karyawan BUMN yang memiliki budaya AKHLAK juga cenderung lebih profesional, etis, dan berorientasi pada pelayanan yang berkualitas. Selain itu, budaya akhlak yang baik juga dapat membantu meningkatkan kerjasama tim, mengurangi konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Budaya ini memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas layanan serta efisiensi operasional perusahaan dan dapat membawa dampak positif pada karyawan unit billing and reporting PT Semen Indonesia Logistik. Namun selain Budaya AKHLAK terdapat budaya organisasi yang sangat ditekankan pada Unit Billing and Reporting, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Menurut KBBI, tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Budaya tanggung jawab sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas dengan efisien, profesionalisme, dan memperhatikan kepentingan perusahaan serta pelanggan. Sebagai perusahaan logistik, karyawan Unit Billing and Reporting Semen Indonesia Logistik bertanggung jawab untuk mengelola penagihan dan mengirimkannya tepat waktu dengan kualitas yang baik.

Pola tanggung jawab di Unit Billing and Reporting yaitu setiap karyawan harus memahami secara jelas tugas dan tanggung jawab yang diemban. Mereka harus mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan siap untuk menjalankan tugas-tugas tersebut dengan penuh tanggung jawab. Seperti yang dituturkan oleh kepala Unit Billing and Reporting, “setiap karyawan harus memahami secara jelas tugas dan tanggung jawab yang diemban. Mereka harus mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan siap untuk menjalankan tugas-tugas tersebut dengan penuh tanggung jawab”.

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh Karu Semen, “budaya tanggung jawab dalam kantor disini juga melibatkan sikap proaktif untuk mencari solusi saat menghadapi masalah atau tantangan, serta berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan, supaya saling memahami terhadap tugas yang diberikan untuk dikerjakan secara baik”.

Tanggung jawab dalam manajemen waktu juga salah satu hal yang diperhatikan. Manajemen waktu disini merujuk pada kemampuan individu atau tim dalam mengalokasikan, mengatur, dan menggunakan waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen waktu seringkali para karyawan menggunakan teknik skala prioritas. Jadi setiap tugas yang diberikan memiliki tingkat kepentingan yang berbeda. Para karyawan harus menetapkan prioritas pada tugas-tugas yang paling penting dan mendesak, membantu menghindari pemborosan waktu pada hal-hal yang kurang penting. Prioritas dapat ditentukan berdasarkan deadline, dampak terhadap tujuan, atau besarnya konsekuensi jika tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya dengan menerapkan budaya tanggung jawab ini, karyawan Unit Billing and Reporting Semen Indonesia Logistik dapat memberikan kontribusi positif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan secara efisien.

2. Kerjasama

Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014:164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.



Budaya kerjasama pada karyawan Semen Indonesia Logistik merupakan aspek penting dalam menjalankan aktivitas operasional yang efektif dan efisien. Budaya ini melibatkan kolaborasi, komunikasi, dan dukungan antara karyawan dan tim kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara disimpulkan bahwa penerapan budaya kerjasama pada karyawan Unit Billing and Reporting Semen Indonesia Logistik yaitu berkomunikasi secara terbuka dan jujur antara sesama anggota tim kerja. Mereka berbagi informasi, pemikiran, dan ide-ide untuk meningkatkan proses operasional dan mencapai hasil yang lebih baik. Kerjasama memungkinkan karyawan untuk belajar dari satu sama lain dan mengembangkan keterampilan mereka. Dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, mereka dapat mempertajam kemampuan mereka.

Karyawan Semen Indonesia Logistik bekerja sama sebagai tim yang solid untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka mendukung satu sama lain dan berkolaborasi dalam memecahkan masalah, mengatasi hambatan, dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Karyawan Semen Indonesia Logistik berupaya membangun hubungan yang baik dan saling menghormati antara sesama karyawan dan rekan kerja. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menghargai kontribusi setiap individu.

Dengan menerapkan budaya kerjasama ini, karyawan Semen Indonesia Logistik dapat bekerja secara sinergis, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan layanan logistik yang terbaik kepada pelanggan.

3. Kekeluargaan

Pengertian kekeluargaan mencakup berbagai aspek yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Kekeluargaan tidak hanya terbatas pada hubungan antara orang tua dan anak, tetapi juga meliputi hubungan antara suami istri, antara saudara kandung, antara keluarga besar, dan bahkan antara anggota masyarakat yang saling mendukung dan peduli satu sama lain. Kekeluargaan mencerminkan rasa kasih sayang, kepedulian, dan kehangatan yang terjalin di antara anggota keluarga, sehingga menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi setiap individu.

Budaya kekeluargaan pada karyawan Semen Indonesia Logistik adalah pendekatan yang diterapkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, menghargai, dan bertanggung jawab satu sama lain seperti dalam sebuah keluarga. Budaya ini menekankan pentingnya kerjasama, kebersamaan, saling menghormati, dan saling peduli antara karyawan dalam perusahaan. Dalam budaya kekeluargaan, karyawan dianggap sebagai anggota keluarga besar perusahaan. Ada rasa solidaritas dan saling membantu antara sesama karyawan, di mana mereka berbagi pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam budaya kekeluargaan ini, karyawan Semen Indonesia Logistik diharapkan untuk membantu dan mendukung satu sama lain, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta berusaha memastikan kesejahteraan dan kesuksesan bersama. Didukung oleh komunikasi yang terbuka, budaya kekeluargaan membantu menciptakan rasa persatuan, kebahagiaan, dan loyalitas di antara karyawan. Selain itu, karyawan disana juga menghargai dan menghormati perbedaan antara satu sama lain dalam hal latar belakang dan identitas personal. Mereka menjunjung tinggi keragaman dan menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap individu merasa diterima dan dihormati.

Perusahaan mungkin juga menerapkan program-program atau kegiatan yang memperkuat budaya kekeluargaan, seperti makan bersama, saling berkunjung apabila ada hajatan, atau program kesejahteraan karyawan. Ini bertujuan untuk mempromosikan ikatan sosial yang kuat dan memupuk rasa tolong-menolong serta dukungan antara karyawan. Melalui budaya kekeluargaan ini, Semen Indonesia Logistik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inspiratif, di mana karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan. Hal ini berdampak positif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.



Faktor yang melandasi berjalannya Budaya Organisasi pada kinerja karyawan Unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik

Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan digunakan sebagai alat kontrol sosial untuk memotivasi anggota-anggota di dalamnya. Di era modern sekarang ini, budaya organisasi menjadi sangat penting dalam perusahaan dan harus dijaga agar tidak hilang dan memudar. Apabila tidak menerapkan budaya organisasi, dikhawatirkan kinerja karyawan dapat menurun dan sikap serta perilaku mereka berubah. Hal ini juga berdampak pada perusahaan dan pencapaian tujuan yang terhambat.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2014) adalah budaya berperan sebagai penentu batas-batas, budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi, budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu, budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Budaya organisasi yang efektif dimulai dari atas, yaitu dengan memiliki kepemimpinan yang kuat. Peran pemimpin di Unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang positif. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik dan mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

Dalam budaya organisasi yang baik, karyawan merasa terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. PT Semen Indonesia Logistik memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan masukan, dan menyumbangkan ide-ide untuk meningkatkan kinerja pada Unit Billing and Reporting. Kemudian komunikasi juga merupakan kunci dalam mendukung budaya organisasi yang sukses. PT Semen Indonesia Logistik memastikan bahwa komunikasi antara karyawan dan manajemen, serta antar karyawan, jelas, terbuka, dan teratur. Komunikasi yang efektif akan membantu menghindari kesalah pahaman, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat hubungan tim.

PT Semen Indonesia Logistik menanamkan nilai-nilai ini dalam setiap aspek operasional mereka, termasuk Unit Billing and Reporting. Karyawan diharapkan untuk bertindak dengan jujur, hormat, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, Unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik harus mampu bekerja secara kolaboratif sebagai tim yang solid. Budaya organisasi yang mendukung kerjasama dan tim kerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Tim yang bekerja secara sinergis dapat saling mendukung, saling melengkapi, dan mencapai hasil yang lebih baik daripada bekerja sendiri.

SIMPULAN

Penelitian ini mengeksplorasi Budaya Organisasi di Unit Billing and Reporting PT Semen Indonesia Logistik, khususnya fokus pada penerapan Budaya AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Budaya ini bertujuan membangun kepercayaan, reputasi positif, dan meningkatkan profesionalisme serta orientasi pelayanan karyawan. Selain Budaya AKHLAK, budaya tanggung jawab menjadi landasan utama dalam unit ini, di mana setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Manajemen waktu juga ditekankan untuk meningkatkan efisiensi operasional.

Kemudian, Budaya Kerjasama menjadi aspek penting dalam aktivitas operasional karyawan Semen Indonesia Logistik. Komunikasi terbuka, kolaborasi, dan dukungan antaranggota tim ditekankan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini terlihat dari praktek berkomunikasi terbuka, berbagi informasi, pemikiran, dan ide-ide untuk meningkatkan proses operasional.

Selanjutnya, Budaya Kekeluargaan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, menghargai, dan bertanggung jawab seperti dalam sebuah keluarga. Solidaritas, saling membantu, dan penerimaan terhadap perbedaan individu merupakan nilai yang ditanamkan. Ini diwujudkan melalui dukungan, berbagi pengetahuan, dan menciptakan rasa persatuan di antara karyawan.

Faktor-faktor yang mendasari keberlangsungan Budaya Organisasi melibatkan peran pemimpin yang kuat dalam membentuk budaya kerja positif. Keterlibatan karyawan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan komunikasi efektif menjadi kunci sukses. Budaya organisasi yang didasarkan pada etika dan integritas kuat juga menjadi landasan, dengan harapan karyawan bertindak jujur, hormat, dan bertanggung jawab. Keseluruhan, Budaya Organisasi di Unit Billing and Reporting



PT Semen Indonesia Logistik berperan penting dalam membentuk identitas perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan. Implementasi Budaya AKHLAK, tanggung jawab, kerjasama, dan kekeluargaan menciptakan lingkungan positif, produktif, dan inklusif di dalam perusahaan. Dengan demikian, pemeliharaan budaya organisasi yang kuat dapat memberikan kontribusi positif pada kinerja karyawan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiro. Metode Penelitian Kualitatif, Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019. hlm. 9
- <https://geograf.id/>. (2023,11 Desember) Pengertian Kekeluargaan: Definisi dan Penjelasan Lengkap Menurut Ahli. Diakses pada 30 Desember 2023, dari <https://geograf.id/jelaskan/pengertian-kekeluargaan/>
- Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson. (2014). Diakses pada 15 Desember 2018. (<http://repository.unpas.ac.id/12882/7/BAB%20II.1.pdf>)
- Moleong, L.J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutiara, S. P., Soeharjoto S., Debbie, A.T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Era Millennial. AKUNTABEL 17 (1), 2020 133-139.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharsimi, A. (2011). Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik /. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanggung jawab. 2016. Pada KBBI Daring. Diambil 30 Des 2019, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kamus>
- Torang, Syamsir. (2014). Organisasi Dan manajemen. Bandung: Alfabeta
- Wijaya, T. (2018). Manajemen Kualitas Jasa. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Indeks