

Analisis Budaya Organisasi di PT FIFGROUP Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Ferdy Setya Nugroho

Program Studi Manajemen, Univeristas Terbuka

e-mail: ferdynugroho.id@gmail.com

Abstract

Organizational culture is a very important identity for every organization or company. This is a key factor in improving employee performance in a company. The purpose of this writing is to determine the important role of Organizational Culture at PT FIFGROUP in order to Improve Company Performance. This research uses qualitative methods which are used to find out or describe the reality of the events being studied, making it easier to obtain objective data. The research results show that the organizational culture at FIFGROUP has a very important influence on improving the company's performance and the company's growth in a better direction.

Keywords : *Organizational, Culture, Company, Performance*

Abstrak

Budaya organisasi merupakan identitas yang sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Hal ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pentingnya peranan Budaya Organisasi pada PT FIFGROUP dalam rangka Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan realitas peristiwa yang diteliti sehingga memudahkan memperoleh data yang obyektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di FIFGROUP mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan pertumbuhan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Kata Kunci : Budaya, Organisasi, Kinerja Perusahaan

1. PENDAHULUAN

Industri jasa keuangan memiliki peran penting dalam mengakselerasi pertumbuhan perekonomian nasional. Industri jasa keuangan juga berperan meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan keuangan formal melalui peningkatan pemahaman tentang sistem, produk, dan jasa keuangan. Membantu industri kecil mengatasi masalah pembiayaan untuk memperoleh barang dan modal yang diperlukan. Dalam mempertahankan eksistensinya di industri. Aset penting yang memberikan pengaruh dalam Perusahaan jasa keuangan adalah adanya Budaya Organisasi yang menjadi identitas dalam suatu Perusahaan yang ditanamkan kepada setiap individu.

PT Federal International Finance (FIFGROUP), salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia yang merupakan anak dari perusahaan PT Astra International TBK. Sampai tahun 2023 FIFGROUP tercatat memiliki 243 kantor cabang, 378 Pos dan lebih dari 1.000 kios yang tersebar diseluruh Indonesia. FIFGROUP memberikan beberapa produk pembiayaan seperti Sepeda motor baru, Multi Produk elektronik, layanan pembiayaan multiguna, penyediaan modal kerja bagi usaha Mikro, dan layanan pembiayaan syariah Haji dan Umroh. namun dibalik nama besarnya terdapat berbagai macam permasalahan sumber daya manusia yang terjadi.

Permasalahan kinerja karyawan yang paling sering dijumpai di FIFGROUP adalah banyaknya karyawan yang kurang memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga tidak tercapainya target yang diberikan oleh Perusahaan dan karyawan mendapat tuntutan untuk fokus terhadap target individu yang diberikan sehingga menurunkan kinerja tim. Selain itu banyak karyawan yang demotivasi karena tekanan kerja yang terlalu tinggi dari Perusahaan.

Penerapan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mempermudah Perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan. oleh karena itu perlu adanya pengenalan terhadap Perusahaan serta penanaman nilai-nilai budaya organisasi dan Perusahaan tersebut untuk menghasilkan karyawan yang mempunyai loyalitas dan kinerja yang baik.

Budaya organisasi juga merupakan kunci dalam berhasilnya suatu perusahaan. Organisasi yang sudah berhasil dalam jangka panjang dan menjadi besar, sejak awal menerapkan suatu budaya organisasi tertentu yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Menurut (Krietner dan Kinicki seperti dikutip dalam Zuki, 2016, h. 33) mengatakan “budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”

(Susanto, 1997 seperti dikutip dalam Ishiqa, 2022, h. 148) mendefinisikan budaya organisasi menjadi suatu nilai-nilai sebagai pegangan asal daya insan pada menjalankan kewajiban dan juga perilakunya pada organisasi. Maka Karya ilmiah ini dibuat dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar dampak keberhasilan budaya organisasi untuk membentuk pengembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Dengan harapan bagi organisasi dan perusahaan akan lebih memperhatikan budaya yang ditanamkan kepada setiap individu di dalam organisasi atau Perusahaan.

Pada tahun 2012 PT Federal International Finance (FIFGROUP) memperkenalkan Nilai-Nilai Budaya “TEAM” yakni Teamwork, Excellence, Achieving dan Moving Forward artinya bahwa PT Federal International Finance (FIFGROUP) mengusung budaya kerja sama, budaya kerja yang proaktif, budaya kerja yang berorientasi pada inovasi serta budaya kerja yang berwawasan luas yang selaras dengan visi dan misi FIFGROUP yaitu menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional serta membawa kehidupan yang lebih baik untuk Masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif atau deskriptif. langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung dari lokasi penelitian dan wawancara, yaitu budaya organisasi PT. Federal International Finance cabang Jepara, kinerja karyawan dan data tentang peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan
- b. Mempelajari data primer dan mengelompokkannya kedalam poin-poin tertentu secara terinci dan sistematis, Sedangkan dalam pemeriksaan data menggunakan teknik triangulasi sumber dengan cara menanyakan hal yang sama melalui sumber yang berbeda yakni dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

- c. Mengumpulkan data sekunder berupa data struktur perusahaan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta nilai budaya dalam perusahaan.
- d. Mempelajari data sekunder dan mengelompokkan kedalam poin-poin tertentu.
- e. Menyusun dan menyajikan data yang diperoleh baik data primer atau sekunder (display data) untuk memberikan gambaran tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Jepara.
- f. Pengambilan keputusan dan verifikasi, berdasarkan pemahaman atas data yang disajikan, peneliti dapat menarik kesimpulan sementara (proposisi).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya sangat menentukan perkembangan suatu organisasi, hal ini mempengaruhi eksistensi organisasi ditengah persaingan yang semakin tinggi. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai alat untuk menyamakan presepsi atau sudut pandang dari para anggota organisasi terhadap masalah yang timbul, untuk mencari Solusi guna mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan. Menurut (Handijaya, 2020 seperti dikutip dalam Michelle, 2024, h. 595) “Adanya dampak budaya organisasi bagi Perusahaan adalah sebagai penanaman nilai-nilai utama, untuk meningkatkan konsistensi dalam bekerja, memfasilitasi koordinasi, penyelesaian konflik, dan pengendalian internal yang melaksanakan tugas sistematis dan terstruktur, untuk membedakan prinsip antara Perusahaan satu dan lainnya, dan untuk menjaga stabilitas perusahaan”.

Budaya organisasi akan berdampak pada kinerja diawali dari input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan risiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada tingkat kinerja dan kepuasan karyawan. (H. Robbins seperti dikutip dalam Arasy, 2002, h. 139). budaya organisasi sangat mempengaruhi motivasi para anggota dalam bekerja. Supaya seseorang dapat menjalankan fungsinya secara efektif dalam suatu organisasi, seseorang perlu tahu bagaimana mengerjakan atau harus mengerjakan sesuatu, termasuk bagaimana berperilaku sebagai anggota organisasi, khususnya dalam lingkungan organisasinya.

“Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (shared) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi” (Sobirin, 2002, h. 7). Budaya organisasi yang ditanamkan dalam setiap individu di dalam organisasi atau perusahaan pasti akan memberi pengaruh signifikan. baik secara langsung maupun tidak langsung.

PT Federal International Finance (FIFGROUP) memperkenalkan budaya organisasi TEAM yaitu Teamwork, Excellence, Achieving, dan Moving Forward yang mempunyai pengertian sebagai berikut:

Tabel 1. Pengertian Nilai Budaya TEAM

No	Nilai Budaya	Pengertian
1	Teamwork	kerjasama sinergis secara profesional antar individu atau kelompok berlandaskan saling menghargai dan saling percaya

		dengan semangat kebersamaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2	Excellence	proaktif meningkatkan kualitas layanan produk melalui optimalisasi sumber daya dan perbaikan proses berkelanjutan untuk menghasilkan nilai tambah bagi stakeholder.
3	Achieving	berkomitmen menghasilkan inovasi-inovasi berlandaskan integritas, semangat pemenang dan pantang menyerah untuk mencapai prestasi terbaik
4	Moving Forward	berwawasan luas dan berpandangan jauh ke depan dalam menemukan dan menciptakan peluang untuk mencapai pertumbuhan berkelanjutan

Dari keempat budaya tersebut, analisis terhadap permasalahan yang dialami oleh karyawan mengenai kinerja dalam PT Federal International Finance cabang Jepara memberikan hasil sebagai berikut:

a. Teamwork

Menurut (Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson, 2014, h. 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Hal ini berarti bahwa kerja sama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

Dalam nilai budaya Teamwork setiap karyawan ditekankan untuk saling menghargai dan saling percaya dengan meyakini bahwa setiap individu atau tim memiliki niat yang baik terhadap meningkatkan kinerja Perusahaan. Selain itu juga harus ditanamkan sinergitas untuk mendahulukan tujuan Bersama demi pencapaian kinerja terbaik daripada target individu.

b. Excellence

Excellence bisa diartikan keunggulan atau dapat diartikan sebagai hasil dari proses yang sistematis untuk mendapatkan dan menganalisa informasi mengenai pesaing bisnis yang telah ada dan potensial. nilai budaya Excellence menekankan terhadap peningkatan kualitas pelayanan sehingga dapat menghasilkan produk dan layanan yang unggul. Serta perbaikan proses kerja secara terus menerus yang dapat meningkatkan kinerja Perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, guna memberikan pelayanan yang berkualitas Perusahaan FIFGROUP memberikan pelatihan / training khusus terhadap setiap karyawan. Tidak kalah penting Perusahaan juga terus menerus melakukan perbaikan secara rutin dengan mengevaluasi kinerja, baik secara individu maupun secara tim.

c. Achieving

Achieving bisa diartikan sebuah keinginan atau tekad untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik atau melampaui standart prestasi atau target yang telah

ditentukan. nilai budaya *achieving* menekankan pada sikap profesionalisme. Profesionalisme menurut (Hidayat seperti dikutip dalam Sukisno & Cenik. 2019, h. 122) adalah semangat, paradigma, spirit, tingkah laku, ideologi, pemikiran, gairah untuk terus-menerus secara dewasa (*mature*), secara intelek meningkatkan kualitas profesi mereka. Selain itu nilai budaya *achieving* juga menekankan kepada sikap fokus pada prestasi guna membuat seluruh karyawan terus berkembang.

d. Moving Forward

Moving Forward dapat diartikan bergerak secara terus-menerus atau melangkah lebih maju kedepan, bisa juga dijabarkan sebagai suatu usaha yang dilaksanakan secara terus-menerus pada suatu pekerjaan yang bertujuan untuk melangkah lebih maju dan menjadi lebih baik dari saat ini. Nilai budaya *moving forward* menekankan pada sikap berwawasan luas dan berpandangan jauh ke depan. Dengan mempunyai wawasan luas yang tidak hanya terfokus pada bidang atau bagian pekerjaannya saja, karyawan dapat mengembangkan kompetensinya untuk menjadi bekal persaingan dunia bisnis yang semakin tinggi. Nilai budaya ini bertujuan agar tercapainya pertumbuhan berkelanjutan yang akan meningkatkan kinerja Perusahaan

Dari nilai-nilai budaya FIFGROUP tersebut semuanya merupakan usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja Perusahaan dan membawa Perusahaan ke arah yang lebih baik. Dalam wawancara dengan Bapak Marjoko selaku Kepala Cabang FIFGROUP Jepara mengatakan bahwa nilai-nilai budaya tersebut sangat bermanfaat untuk membentuk karakter setiap karyawan di FIFGROUP Cabang Jepara, seperti memperbaiki Kerjasama antar individu, memperbaiki proses kerja secara berkesinambungan, melahirkan inovasi-inovasi baru, dan melahirkan pertumbuhan yang berkelanjutan.

FIFGROUP membuat acara khusus setiap bulan untuk menanamkan nilai-nilai budaya kepada karyawan. Acara yang diberi nama Culture Day tersebut merupakan acara yang bertujuan untuk mensosialisasikan nilai-nilai budaya FIFGROUP (*Team work, excellence, achieving dan moving forward*). budaya organisasi yang ditanamkan kepada seluruh karyawan tersebut diharapkan akan membawa perubahan positif, baik sikap, etika, perilaku maupun cara pandang yang berkembang setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja Perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting baik untuk individu karyawan maupun untuk meningkatkan kinerja Perusahaan dan membawa Perusahaan kearah yang lebih baik. Budaya FIFGROUP yaitu *TEAM (Team work, excellence, achieving dan moving forward)* berperan sangat penting untuk dapat mempermudah Perusahaan meningkatkan kinerjanya dan terus berkembang agar dapat mencapai visi dan misi serta target yang ditetapkan manajemen perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Agoes, S. & Ardana, C. (2009) *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, Salemba Empat

Arasy, A. 2002. Pengaruh Budaya Pimpinan, Budaya Individu, dan Budaya Organisasi terhadap Kreativitas Kerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi*, Vol.2 No.3, 127-158.

Darojat, T. (2015). Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini. Refika Aditama

Hutasoit, P & Lusiah & Saragih, L (2020). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Vol 1, No 2, 61-67

Kurniawan, Z. (2016). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen. Deepublish

Moleong, J. (2009) Metode Penelitian Kualitatif. PT. Remaja Rosdakarya

Moleong, J. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.

Paramitta, M. & Maharani, T. & Hermana, C. (2024). Membentuk Budaya Organisasi Dalam Mengembangkan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol.10 No.1, 593-598

Putri, I. & Yusuf, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. XVIII (1), 143-154

Sabrina, V. & Utami, D & Fuad, S. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*. Vol. 1, No. 2, 127-139

Sobirin, A. (2002). “Budaya: Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi”, *Jurnal Siasat Bisnis FE-UII*, Vol. 1 No. 7.

Sunarso (2009) Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 9, No. 1, 75 – 85

Thomas, L. & Johnson, E. (2014) Contextual Teaching Learning. Kaifa

Widuri, R. & Paramita, A. (2007) Analisis Hubungan Peranan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Pt Aneka Tambang Tbk. *The Winners*, Vol. 8 No. 2,126-138