DAMPAK BUDAYA ORGANISASI PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN DI KEZA HIJAB

THE IMPACT OF PARTICIPATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND COMPANY SUSTAINABILITY IN KEZA HIJAB

Rifqi Abdullah Afriansyah
Universitas Teknologi Digital
Rifqi10120633@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_Menganalisis efektivitas penerapan budaya organisasi partisipatif terhadap omset dan keberlanjutan perusahaan di Keza Hijab serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada evaluasi pengaruh budaya partisipatif terhadap performa keuangan dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan.

Desain/Metode_Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara naratif atau verbal. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, dan teori yang digunakan mencakup teori sumber daya manusia, teori kinerja, teori budaya organisasi, teori kepemimpinan partisipatif, dan teori efektivitas.

Temuan_Penerapan budaya organisasi partisipatif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja yang dihasilkan melalui komunikasi yang efektif dan pemberdayaan karyawan.

Implikasi_Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan budaya partisipatif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, pada gilirannya, mendukung keberlanjutan perusahaan. Ini menyarankan bahwa perusahaan harus mengadopsi budaya kerja yang inklusif untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Originalitas_Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi partisipatif dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan kecil dan menengah, khususnya di industri fashion, yang masih kurang diteliti.

Tipe Penelitian_Studi Empiris/Studi Literatur

***Kata Kunci** : Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Partisipatif, Kinerja*

I. Pendahuluan

Terbentuknya suatu organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama dan untuk mewujudkan tujuan tersebut merupakan kewajiban bagi seluruh anggota yang ada di dalamya. Menurut Armosudiro dalam (Fihtriyyah, 2021) Organisasi adalah bentuk pembagian kerja dan bentuk tata komunikasi kerja antara dua orang atau lebih yang mempunyai kedudukan atau posisi dan bekerja secara tertentu dan bersama-sama guna tercapainya sasaran atau tujuan tertentu. Dalam tercapainya tujuan tersebut sikap dan perilaku orang – orang yang berada di dalamnya sangat

berpengaruh. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan perusahaan yang pada akhirnya menentukan hasil yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam berjalannya suatu organisasi dengan adanya budaya yang begitu kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi harus di perhatikan dengan baik supaya menjaga kualitan kinerja karyawan dan menjaga keberlangsungan organisasi tersebut. Menurut (Effendy, 2015) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan dapat dipahami bahwa beberapa organisasi memfokuskan pada memperkuat budaya kreativitas.

Kinerja merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Suatu informasi mengenai kinerja organisasi merupakan suatu hal penting yang digunakan sebagai bahan evaluasi proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut Byars dalam (Methiana, 2017) Kinerja merupakan hasil ketertarikan antara usaha, kemampuan, persepsi tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi sifat agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri, serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Keza Hijab merupakan salah satu produsen Busana Muslimah khususnya hijab, Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa narasumber diantaranya Co-Owner, Kepala Divisi Produksi, Kepala Divisi Kreatif, Kepala Divisi Marketing, Kepala Gudang,dan perwakilan Divisi Keuangan peneliti menyimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi yang diterapkan kepada karyawanya dan pada suatu perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kuat agar meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

II. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

SDM, yang merupakan kependekan dari Sumber Daya Manusia, secara umum merujuk kepada seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau lingkungan kerja. Namun, konsep SDM tidak hanya membatasi diri pada jumlah anggota tim atau staf di dalam suatu entitas, tetapi juga mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi kesuksesan dan performa organisasi secara keseluruhan. Ini meliputi beragam aspek seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta potensi yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat. Menurut (Dessler, 2023) Manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan bakat dan potensi manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh individu tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau standar tertentu, yang dapat diamati dalam berbagai situasi seperti tempat kerja, olahraga, atau kehidupan sehari-hari. Penilaian kinerja biasanya mengevaluasi sejauh mana orang atau entitas tersebut mencapai atau melampaui harapan atau standar yang telah ditetapkan. Kriteria evaluasi kinerja dapat meliputi produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, ketepatan waktu, inovasi, serta kontribusi terhadap tujuan individu atau organisasi. menurut (Rismawati & Mattalata, 2018, p. 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

3. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016, p. 260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016, p. 261).

d. Efektivitas

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e. Kemandirian

Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

4. Organisasi

Organisasi adalah struktur di mana individu atau kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Jenis organisasi sangat beragam, mencakup perusahaan, pemerintahan, organisasi nirlaba, dan kelompok sosial. menurut (Nawawi, 2014), artinya organisasi dapat dilihat dari segi yang statis/teori klasik dan segi yang dinamis atau proses /pendekatan sistem. Teori klasik memandang pengertian organisasi dari segi wadah atau wujud, sedangkan teori sistem memandang organisasi sebagai suatu proses.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah keseluruhan nilai, norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang mempengaruhi interaksi dan kolaborasi individu serta kelompok dalam suatu organisasi, serta cara mereka membuat keputusan. Ini mencerminkan identitas dan karakteristik unik organisasi, berperan dalam menciptakan atmosfer, motivasi, dan kinerja karyawan. (Edison & dkk, 2016) "Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas organisasi."

6. Budaya Organisasi Partisipatif

Budaya organisasi partisipatif merujuk pada lingkungan kerja di mana semua anggota organisasi didorong untuk aktif berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, berbagi ide, dan memberikan masukan secara terbuka. Budaya ini mempromosikan kolaborasi, keterbukaan, dan keterlibatan karyawan dalam berbagai aspek kegiatan organisasi. Menurut (Thoha, 2017) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.

7. Indikator Budaya Organisasi

a. Nilai yang dinyatakan

Nilai-nilai yang dinyatakan secara resmi oleh organisasi, seringkali tercantum dalam misi, visi, atau kode etik perusahaan.

b. Kepuasan Karyawan

Tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang mencerminkan sejauh mana budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan.

c. Tingkat Keterlibatan Karyawan

Tingkat keterlibatan, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang bisa tercermin dalam produktivitas, retensi karyawan, dan keinginan untuk berkontribusi secara aktif.

d. Komunikasi Organisasi

Tingkat kejelasan, terbuka, dan efektivitas komunikasi dalam organisasi, termasuk keberhasilannya dalam mengkomunikasikan tujuan, nilai-nilai, dan informasi penting kepada seluruh anggota.

e. Kreativitas dan Inovasi

Tingkat dukungan dan stimulasi yang diberikan oleh organisasi terhadap kreativitas dan inovasi, serta kemampuan organisasi untuk mengimplementasikan ide-ide baru dan menciptakan nilai tambah.

8. Teori Efektivitas

Secara umum, teori efektivitas dalam manajemen dan organisasi merujuk pada konsep yang menilai sejauh mana suatu organisasi, sistem, atau strategi dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang efisien dan optimal. Teori ini menekankan pentingnya pencapaian hasil yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif, serta bagaimana proses, struktur, dan strategi organisasi berkontribusi terhadap pencapaian tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2009) Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai, dengan fokus pada keluaran.

III. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menghimpun dan menelaah data sehingga menghasilkan deskripsi naratif atau verbal. Data yang diproses dalam metode ini bersifat deskriptif dan tidak berbentuk data numerik seperti yang sering ditemukan dalam penelitian berbasis kuantitatif.

Menurut (Sugiyono,2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eskperimen) dimana peneliti sebagai instrument, Teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna.

2. Objek Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode wawancara, di mana peneliti mengatur waktu wawancara dengan individu terkait di Perusahaan yang telah dipilih. Peneliti menyusun serangkaian pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian yang ditujukan kepada responden. Oleh karena itu, peneliti memilih objek penelitian Dampak Budaya Organisasi Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan dan Keberlanjutan Perusahaan Keza Hijab. Tujuan dari objek penelitian ini adalah untuk mengekplorasi sejauh mana dampak budaya organisasi partisipatif bagi kinerja karyawan dan keberlanjutan Perusahaan Keza Hijab.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam studi ini adalah wawancara. Wawancara yang disebutkan dalam penelitian ini adalah proses di mana peneliti bertanya kepada Informan Mengenai masalah yang menjadi fokus penelitian. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mencari tahu dampak Budaya Organisasi Partisipatif terhadap kinerja karyawan di Keza Hijab.

b. Observasi

Metode observasi ini digunkana untuk menghimpun informasi yang dapat memperkuat data inti, yakni mengamati kegiatan di lapangan mengenai Budaya organisasi partisipatif di Keza Hijab Tanpa interaksi dan konsultasi dengan subjek yang sedang diamati.

c. Dokumentasi

Metode terkahir dalam pengumpulan data adalah dokumentasi. Teknik dokumentasi ini dimanfaatkan untuk memperkuat keandalan data yang telah dikumpulkan oleh penulis. Dokumen-dokumen yang dapat dijadikan tambahan informasi termasuk foto wawancara dengan informan Perusahaan Keza Hijab.

4. Metode Analisis Data

Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan Teknik pengumpulan data yang bervariasi (triangulasi) dan dilakukan secara terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam buku (Sugiyono,2018) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah Teknik analisis data kualitatif dengan metode deskriftif, dimana Teknik ini cenderung menggunakan deskripsi untuk hasil analisisnya tidak terpusat terhadap jumlah dan angka, melainkan berupa penjelasan terhadap hal-hal yang mendasari topik.

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap *Co-owner* yaitu Bapak Kelvin Zakarian selaku narasumber yang sudah dilakukan pada hari selasa senin tanggal 26 Agustus 2024 melalui Wawancara. Budaya Organisasi Partisipatif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan terutama pada peningkatan kinerja karyawan yang semakin meningkat dimana para karyawan merasa memiliki kondisi lingkungan kerja yang positif dan merasa diberdayakan oleh Perusahaan melalui komunikasi yang efektif dan efisien.

2. Pembahasan Penellitian

Pembahasan terkait rumusan masalah mengenai Efektifitas Penerapan Budaya Organisasi Partisipatif terhadap omset dan keberlanjutan Perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti memulai wawancara dengan pertanyaan "Seberapa Efektif Penerapan Budaya Organisasi Partisipatif ini terhadap peningkatan kinerja dan keberlanjutan Perusahaan Keza Hijab?". Dan dijawab oleh narasumber dengan jawaban "*Penerapan budaya organisasi partisipatif di Perusahaan Keza Hijab telah terbukti sangat efektif dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Dimana motivasi, komitme, produktivitas yang meningkat adalah bagian dari peningkatan kinerja karyawan, hal ini juga berpengaruh terhadap keberlanjutan Perusahaan, dengan karyawan*

yang merasa dihargai oleh Perusahaan seringkali memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan dan memberikan kinerja yang terbaik bagi Perusahaan ini." (Wawancara Senin, 26 Agustus 2024)

Menurut (Thoha, 2017) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin partisipatif membagi kekuasaan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan Keputusan. Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi Untuk Keza Hijab, penerapan budaya organisasi partisipatif mungkin juga dapat melibatkan aspek-aspek seperti pengembangan produk yang lebih sesuai dengan keinginan pelanggan, peningkatan proses produksi, dan pembentukan strategi pemasaran yang lebih efektif. Namun, efektivitasnya akan bergantung pada implementasi yang konsisten dan dukungan dari manajemen serta keterlibatan aktif dari seluruh anggota tim.

Proses wawancara dilanjutkan dengan pertanyaan "Apakah Anda merasa bahwa peningkatan keterlibatan dalam proses pembuatan keputusan berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan kemampuan Anda di tempat kerja?" yang ditujukan kepada bapak Naufal khoiro selaku kepala divisi kreatif di Perusahaan keza hijab.

Jawaban narasumber *"Ya, saya percaya bahwa peningkatan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan telah secara signifikan mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan saya di tempat kerja. Dengan aktif terlibat dalam perencanaan dan keputusan, saya dapat mengasah keterampilan kreatif dan strategis saya. Saya belajar cara menyusun dan menyampaikan ide-ide saya dengan lebih efektif serta bagaimana menangani umpan balik konstruktif dari tim dan manajemen. Partisipasi dalam proses pembuatan keputusan juga meningkatkan kemampuan saya dalam memecahkan masalah, karena saya harus menghadapi berbagai tantangan dan mencari solusi yang inovatif. Selain itu, bekerja dalam lingkungan kolaboratif memperkuat keterampilan komunikasi dan kerja sama tim saya, karena kami sering berdiskusi dan menyatukan berbagai perspektif untuk mencapai hasil terbaik. Secara keseluruhan, pengalaman ini memperluas pengetahuan saya tentang proses kreatif dan pengambilan keputusan, yang sangat berharga untuk pengembangan profesional saya dan mempersiapkan saya untuk menangani proyek yang lebih kompleks di masa depan." (Wawancara Senin, 26 Agustus 2024)*

Dari jawaban diatas dapat diketahui bahwa peningkatan keterlibatan proses pengambilan keputusan secara signifikan dapat mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan di tempat kerja. Dengan aktif terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan karyawan dapat mengasah keterampilan kreatif dan strategis menjadi lebih baik. Didukung oleh teori indicator kinerja yang dikemukakan oleh (Robbins, 2016, p. 260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Pembahasan mengenai Dampak budaya organisasi partisipatif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan keza hijab Peneliti bertanya kepada Bapak Fadlil abdul halim selaku kepala divisi produksi dengan pertanyaan *"Apakah karyawan merasa memiliki suara yang signifikan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka?"*

Jawaban narasumber: *"Sebagai karyawan bagian divisi produksi, saya merasa bahwa kami memiliki suara yang cukup signifikan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan kami. Dengan diterapkan budaya yang mendorong keterlibatan karyawan dalam berbagai proses keputusan. Kami sering dilibatkan dalam diskusi dan forum yang membahas perubahan operasional, strategi, dan proyek baru. Misalnya, kami memiliki kesempatan untuk memberikan umpan balik melalui rapat tim. Didukung dengan teori budaya organisasi partisipatif".* Menurut (Thoha, 2017) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin partisipatif membagi

kekuasaan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan Keputusan.

Sedangkan jawaban menurut Bapak Naufal Khoiro selaku Kepala divisi kreatif adalah sebagai berikut *"Sebagai anggota tim kreatif, saya merasa bahwa suara kami sangat dihargai dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan kami. Di tim kami, proses kreatif sering melibatkan diskusi yang terbuka dan kolaboratif. Kami diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide kami, memberikan umpan balik mengenai proyek-proyek yang sedang berlangsung, serta berkontribusi pada arah strategis desain dan kampanye. Kami juga terlibat dalam tahap perencanaan awal dan brainstorming, yang memungkinkan kami memengaruhi bagaimana ide-ide kami diimplementasikan dalam hasil akhir. Masukan yang kami berikan dipertimbangkan dengan serius, dan sering kali kami melihat bahwa saran kami diakomodasi dalam keputusan akhir." (Wawancara Senin, 26 Agustus 2024)*

Jawaban Karyawan Divisi Keuangan *"Sebagai karyawan di bagian keuangan, saya merasa bahwa kami tidak sepenuhnya memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan kami. Meskipun kami sering diminta untuk memberikan umpan balik tentang data dan laporan keuangan, keputusan strategis dan kebijakan utama umumnya diambil oleh manajemen senior tanpa banyak mempertimbangkan input kami. Kami biasanya lebih terlibat dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, dan jarang dilibatkan dalam perencanaan awal atau diskusi mengenai perubahan besar. Karena hal yang menyangkut keuangan begitu sensitif dan tidak harus seluruh informasi Perusahaan diketahui karyawan." (Wawancara Senin, 26 Agustus 2024)*

Dari jawaban diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan divisi yang ada didalam Keza Hijab merasa bahwa memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan dan rencana Perusahaan, dimana para karyawan dan atasan saling bertukar ide dan pikiran secara rutin.

Peneliti melanjutkan dengan pertanyaan "Apa perbedaan yang dirasakan oleh anda sebelum dan sesudah Perusahaan menggunakan Budaya Organisasi Partisipatif?" Narasumber menjawab: "*Sebelum penerapan budaya organisasi partisipatif, saya merasakan beberapa perbedaan signifikan dalam cara bekerja dan berinteraksi di perusahaan, dan perubahan ini sangat terasa setelah implementasi budaya tersebut. Sebelumnya pengambilan Keputusan seringkali dilakukan hanya oleh petinggi Perusahaan dimana saya merasa Keputusan yang diambil tersebut kurang bermanfaat atau bahkan merugikan karyawan, namun setelah Perusahaan menerapkan Budaya organisasi ini saya merasa lebih dilibatkan dan merasa Keputusan yang diambil tidak merugikan pihak manapun karena diambil oleh keputusan seluruh karyawan yang ada .Saya juga merasakan perubahan dalam berkomunikasi dimana para karyawan merasa lebih bebas dan tidak sungkan dalam bertukar ide dan pikiran yang dimana sebelumnya sangat terbatas untuk melakukan hal tersebut. Bagi saya penggunaan Budaya Organisasi partisipatif ini sangat membantu bagi para karyawan, kepuasan kerja dan kinerja kami meningkat sejak diterapkannya budaya organisasi ini" (Wawancara Senin, 26 Agustus 2024).*

Berdasarkan jawaban diatas perbedaan menggunakan budaya organisasi terbuka dan tertutup terasa signifikan, Karena sesuai dengan teori budaya organisasi partisipatif yang Dimana mendorong untuk karyawan berpartisipasi aktif dalam perencanaan dan pengambilan Keputusan yang akan diambil oleh perusahaan.

Perusahaan Keza Hijab telah berhasil mengimplementasikan budaya organisasi partisipatif kepada para karyawannya hal ini berimbas kepada peningkatan kerja karyawan dan omset yang mengalami peningkatan signifikan. Para karyawan merasa semakin diberdayakan dan didengar oleh perusahaan, komunikasi dua arah antar manajemen dan karyawan berjalan dengan baik , Hal-hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, positif dan efektif yang bertujuan untuk umur dan keberlanjutan perusahaan di masa yang akan datang.

Secara keseluruhan, Budaya organisasi partisipatif di Keza Hijab memiliki dampak penting dalam peningkatan kinerja karyawan melalui dukungan tim, komunikasi, kepuasan kerja dan tunggung jawab terhadap pekerjaan.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Efektifitas penerapan budaya organisasi partisipatif terhadap omset dan keberlanjutan perusahaan di Keza Hijab menunjukan dampak positif yang signifikan terhadap omset dan keberlanjutan Perusahaan. Setelah penerapan budaya organisasi partisipatif dilakukan, produktivitas karyawan meningkat hal ini menyababkan peningkatan omset secara signifikan yang pada akhirnya akan berimbas pada umur Perusahaan. Budaya partisipatif yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong keterlibatan aktif telah meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, produktivitas, Kreatifitas, inovasi, pengembangan keterampilan dan kompetensi. keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan dan implementasi strategi bisnis memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan. Hal Ini meningkatkan daya saing dan daya tahan perusahaan, yang berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang.

Dampak Budaya organisasi partisipatif terhadap kinerja karyawan di keza hijab menunjukan peningkatan kinerja karyawan yang signifikan, Penerapan budaya organisasi partisipatif memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan. Dengan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memotivasi. Karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap pekerjaan mereka, yang secara langsung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini berimbas pada produktivitas yang lebih tinggi karena keterlibatan mereka mendorong komitmen yang lebih besar terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, budaya partisipatif mendorong kreativitas dan inovasi, dengan karyawan lebih cenderung berbagi ide-ide baru dan solusi yang meningkatkan efisiensi operasional. Keterlibatan ini juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru, mendukung pertumbuhan profesional mereka. Secara keseluruhan, budaya organisasi partisipatif tidak hanya memperbaiki kinerja individu karyawan tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Saran

Dari uraian Kesimpulan diatas tentang dampak Budaya Organisasi Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan dan Keberlanjutan Perusahaan di Keza Hijab, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Perusahaan diantaranya:

1. Tetap konsisten dalam menerapkan dan memperkuat budaya partisipatif di seluruh organisasi. Pastikan bahwa prinsip-prinsip partisipasi diintegrasikan ke dalam nilai-nilai perusahaan dan diterapkan dalam setiap aspek operasi, mulai dari perencanaan strategis hingga pelaksanaan sehari-hari yang terjadi di Keza Hijab.
2. Mengimplementasikan sistem evaluasi untuk memantau dampak budaya partisipatif terhadap kinerja karyawan dan keberlanjutan perusahaan. Gunakan umpan balik dari karyawan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dan menyesuaikan strategi agar lebih efektif.

Daftar Pustaka

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management, Binder Ready Version, 12th Edition.*

Dessler, G. (2023). *Human Resource Management, Edisi 17.* Florida International University: Pearson.

Edison, & dkk. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Bandung: Alfabeta.

Effendy, S. P. (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja.* Medan: USU Press.

Fihtriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi.* Jakarta: Irdev Riau.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia.* Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.

Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, W. (2011). *Partisipative Leadership.* Bandung: MQS Publishing.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku.* Bandung: Alfabeta.

Methiana, I. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas, individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Fress.

Reynilda. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit Hative Ambon. *Jurnal Economix, 8(2),*, 151-159.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 617–635.

Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan.* Makasar: Celebes Media Perkasa.

Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian.* Jakarta selatan: Penerbit Gaya Media.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.1 (1)*, 1-10.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas.* Jakarta: Prananda Media Group.

Sutrisno, e. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Jakarta: KENCANA.

Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Yamit, Z. (2003). *Manajemen Produksi Dan Operasi.* Yogyakarta: FU UII.