

**PENTINGNYA CORPORATE CULTURE UNTUK MENCAPAI
GOALS PERUSAHAAN
(Studi Kasus PT Pelindo Marine Service)**

***Dwi Masitoh Rukmiadim¹
Cindy Safvitri²
Mochammad Isa Anshori³**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura^{1,2,3}
Email : [*dwimasitoh61@gmail.com](mailto:dwimasitoh61@gmail.com)¹, cndysftri@gmail.com², isa.anshori@trunojoyo.ac.id³

ABSTRACT

Corporate culture plays a critical role in achieving organizational goals by shaping behavior, guiding decision making, and encouraging sustainability. This research examines the importance of company culture with a focus on PT. Pelindo Marine Service (PT PMS), a leading maritime service provider in Indonesia. Through a literature review and qualitative methods including interviews, this research explores the corporate culture of PT PMS, which is based on values such as trustworthiness, competence, harmony, loyalty, adaptability and collaboration, with the words organizational culture often referred to as AKHLAK. AKHLAK organizational culture can influence employee behavior, organizational strategy, and performance results. The findings show that PT Pelindo Marine Service's strong corporate culture not only increases employee engagement and customer satisfaction but also drives operational efficiency and market expansion. Key factors that contribute to the success of PT Pelindo Marine Service's corporate culture include active employee involvement, transparent communication and continuous evaluation. Company performance data and customer satisfaction surveys show that a strong company culture has a positive impact on revenue growth, service quality and company reputation.

Keywords: Corporate Culture; PT. Pelindo Marine Services; Morals; Employee; Performance.

ABSTRAK

Budaya perusahaan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan membentuk perilaku, memandu pengambilan keputusan, dan mendorong keberlanjutan. Penelitian ini mengkaji pentingnya budaya perusahaan dengan fokus pada PT. Pelindo Marine Service (PT PMS), penyedia jasa maritim terkemuka di Indonesia. Melalui tinjauan literatur dan metode kualitatif termasuk wawancara, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana budaya perusahaan PT PMS, yang didasarkan pada nilai-nilai seperti dapat dipercaya, kompetensi, harmoni, loyalitas, kemampuan beradaptasi, dan kolaborasi, dengan kata budaya organisasi ini sering disebut dengan AKHLAK. Budaya organisasi AKHLAK dapat mempengaruhi perilaku karyawan, strategi organisasi, dan hasil kinerja. Temuan menunjukkan bahwa budaya perusahaan PT Pelindo Marine Service yang kuat tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan pelanggan namun juga mendorong efisiensi operasional dan perluasan pasar. Faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan budaya perusahaan PT Pelindo Marine Service antara lain keterlibatan karyawan secara aktif, komunikasi yang transparan, dan evaluasi yang berkesinambungan. Data kinerja perusahaan dan survei kepuasan pelanggan menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki dampak positif pada pertumbuhan pendapatan, kualitas layanan, dan reputasi perusahaan.

Kata-kata Kunci: Budaya Perusahaan; PT. Pelindo Marine Service; AKHLAK; Karyawan; Kinerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan kerap kali tidak sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Salah satu penyebabnya yakni karena *core* perusahaan yang berjalan dengan kurang baik. Inti perusahaan harus memiliki integritas yang tinggi agar perusahaan dapat berjalan dan bertahan. Apabila inti dari sebuah perusahaan kuat, maka perusahaan tersebut akan dapat beradaptasi dengan keadaan dunia bisnis. Maka dari itu diperlukannya budaya organisasi agar inti dari sebuah perusahaan tidak hilang dan dapat bertahan. Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan perkembangan organisasi, dimana budaya merupakan akar dari sejarah organisasi yang diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Hasanah et al. 2023).

Budaya organisasi atau *corporate culture* diperlukan oleh sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Budaya organisasi diperlukan untuk mengatur bagaimana perusahaan tersebut beroperasi. Sehingga kegiatan dapat berjalan dengan stabil ataupun mengalami peningkatan. Budaya organisasi atau *corporate culture* dapat menjadi sebuah karakteristik sebuah perusahaan dan dapat menjadi nilai-nilai dari sebuah perusahaan yang dianut. Setiap perusahaan tentunya memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda (Wandrial 2012).

Budaya organisasi atau *corporate culture* seringkali bermula dari pendiri sebuah perusahaan, karena pendiri perusahaan tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal kebiasaan, dimana hal tersebut yang dapat menumbuhkan kebiasaan-kebiasaan perusahaan atau ideologi perusahaan. Budaya organisasi dapat mengarahkan tingkah laku pekerja karena budaya organisasi dapat membentuk norma-norma serta nilai-nilai yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya hal tersebut akan membuat semua pekerja di perusahaan tersebut berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar mereka dapat diterima oleh lingkungannya. Perilaku pekerja yang sesuai akan berdampak positif pada perusahaan, seperti tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal (Iswandi, Dewi, and Muhram 2022). Menurut Hasil penelitian Harvard Bussiness School (Kotter dan Heskett, 1992) dalam (Moeljono 2006) menunjukkan bahwa *Corporate Culture* mempunyai besar dan signifikan untuk perusahaan dalam jangka waktu panjang.

PT. Pelindo Marine Service (PT PMS) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa perkapalan terbaik. PT. Pelindo Marine Service merupakan perusahaan BUMN Non-Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham mewakili Negara Republik Indonesia. Perusahaan besar tentunya memerlukan budaya perusahaan untuk membentuk karakter pegawainya. Sehingga budaya organisasi berfungsi untuk penutan karyawan dalam bertindak, bersikap, serta berperilaku. Sehingga manajemen Pelindo III telah menetapkan *corporate culture* yang beracuan pada nilai-nilai inti yang merupakan hal paling mendasar bagi insan Pelindo III dalam beroperasi secara efektif dan berkelanjutan (PT. Pelindo Marine Service, 2021).

Budaya perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk identitas dan kinerja sebuah organisasi. PT. Pelindo Marine Service, sebagai bagian dari grup Pelabuhan Indonesia (Pelindo), adalah entitas yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Dalam survei Tahun 2023 yang melibatkan karyawan di berbagai divisi PT. Pelindo Marine Service, 86% responden menyatakan bahwa budaya perusahaan mereka memberikan panduan yang jelas dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, dan inovasi menjadi landasan utama yang dianut oleh PT. Pelindo Marine Service, sebagaimana tercermin dalam hasil survei tersebut. Budaya Pelindo yang kuat bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan, tetapi juga berdampak pada pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Data kinerja Tahun 2023 menunjukkan bahwa PT. Pelindo Marine Service berhasil mencatatkan pertumbuhan pendapatan sebesar 15% dibandingkan tahun sebelumnya, sebagian besar karena efisiensi operasional yang didorong oleh budaya perusahaan yang proaktif dan berorientasi pada kualitas. Dalam menghadapi persaingan yang ketat di industri pelayaran, keberhasilan PT. Pelindo Marine Service dalam meningkatkan kualitas layanan dan memperluas jangkauan pasar juga merupakan hasil dari komitmen yang kuat terhadap budaya perusahaan yang mereka anut (Priyantika, 2018).

PT. Pelindo Marine Service mempertegas adanya budaya AKHLAK yaitu adaptif, loyal, dan kolaboratif. Hal ini menjadi landasan PT. Pelindo Marine Service dalam menuju keberhasilan transformasi perusahaan. Menurut PT. Pelindo Marine Service, menyatakan bahwa perusahaan percaya akan budaya tersebut dapat mendukung strategi sekaligus sumber daya manusia perusahaan, sehingga akan berdampak positif dalam menjadikan perusahaan lebih baik kedepannya (PT. Pelindo Marine Service, 2021).

Selain itu, budaya perusahaan yang kuat juga memiliki peranan penting dalam membangun hubungan baik dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Survei kepuasan pelanggan Tahun 2023 menunjukkan bahwa 92% pelanggan PT. Pelindo Marine Service merasa puas dengan layanan yang diberikan, dengan 85% di antaranya menyebutkan bahwa sikap profesional dan responsif dari tim layanan pelanggan adalah hal penting yang dapat memberikan pengaruh dalam keputusan mereka untuk tetap setia menggunakan layanan perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa budaya perusahaan yang berfokus pada pelayanan berkualitas juga berkontribusi signifikan terhadap reputasi perusahaan di mata pelanggan dan masyarakat umum. Dengan demikian, studi kasus PT. Pelindo Marine Service menyoroti betapa pentingnya budaya perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Data kinerja dan survei dari berbagai sumber menunjukkan bahwa budaya PT. Pelindo Marine Service yang kuat bukan hanya menjadi pilar utama dalam menggerakkan kinerja perusahaan, tetapi juga membantu membangun hubungan yang kokoh dengan karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, investasi dalam pembangunan dan pemeliharaan budaya perusahaan yang positif dan inklusif menjadi strategi yang krusial bagi PT.

Pelindo Marine Service dalam menjaga pertumbuhan dan keberlanjutan bisnisnya di masa mendatang (Herwantono, 2022).

LANDASAN TEORI

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Niazi 2018) nilai-nilai organisasi sangat penting ditanamkan pada setiap karyawan agar mendukung tercapainya perusahaan. Dengan adanya nilai-nilai organisasi tersebut dapat digunakan sebagai pedoman tingkah laku karyawan (*code of conduct*) di sebuah organisasi dan menjadi dasar untuk mendesain organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, nilai-nilai organisasi juga diperlukan dalam membangun budaya perusahaan. Budaya perusahaan berasal dari inti perusahaan dan tujuan perusahaan. Perusahaan yang dapat berkembang dan dapat mengikuti dinamika bisnis saat ini tentunya memiliki budaya perusahaan yang kuat sebagai penyokongnya.

Menurut Kotler dalam penelitian (Ironymus 2015) berpendapat bahwa *corporate culture* adalah faktor yang mendasar dalam berkeinginan dan berperilaku. Awal mula budaya berasal dari sebuah kebiasaan. Sehingga budaya merupakan aturan hidup yang berkembang dan biasanya diwariskan atau diturunkan dari generasi ke generasi berikutnya.

Tidak hanya itu budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi sumber daya manusianya untuk mendukung kemajuan atau perkembangan suatu organisasi, dan organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang dapat mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan dan dapat memberikan hasil kerja yang positif (Syahfitri 2023). Visi dan misi perusahaan memiliki keterikatan dengan budaya organisasi, karena proses dari perusahaan sebagian besar dibentuk dan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sistem, nilai-nilai, serta aturan yang berlaku merupakan bentuk implementasi dari budaya organisasi. *Corporate culture* juga dapat mempengaruhi sebuah kinerja organisasi, dimana kinerja organisasi sangat penting digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang digunakan sebagai motivasi (Rohmah et al. 2023).

Dapat dilihat bahwa *corporate culture* yang dianut oleh suatu organisasi dapat mempengaruhi perusahaan karena dapat menciptakan rasa disiplin kerja bagi karyawan sehingga mereka mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang mana nantinya akan memiliki dampak bagi kinerja mereka (Wildana et al. 2024). Budaya perusahaan berpengaruh besar dalam sebuah keberhasilan tujuan perusahaan dan menjadi panutan bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni studi literatur, dimana studi literatur merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data, membaca serta mencatat, dan mengolah data yang diperoleh tersebut (Kartiningrum 2015). Studi literatur dilakukan saat penelitian berlangsung maupun sebelum penelitian dilaksanakan. Studi literatur berkaitan dengan topik yang diambil oleh peneliti, dengan Sumber baca yang diperoleh yakni berasal dari jurnal, buku, dokumentasi, internet maupun publikasi lainnya. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memiliki pemahaman yang lebih luas terhadap masalah yang akan diteliti. Metode penelitian studi literatur riview berfokus pada hasil penulisan yang berkaitan dengan topik atau variabel penelitian. Penelitian dilakukan di PT. Pelindo Marine Service. Metode kualitatif juga diperlukan dalam penelitian ini untuk mengobservasi bagaimana variabel yang diuji terhadap keberhasilan perusahaan. Penelitian ini juga mengambil data dengan melakukan wawancara.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pihak yang bersangkutan, dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pegawai PT. Pelindo Marine Service dan website resmi. Sumber sekunder, yaitu sumber yang berisi hasil penelitian atau tulisan yang dipublikasikan oleh penulis yang tidak secara langsung melakukan penelitian atau bukan penemu teori (Rahmadi 2011). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui artikel dan beberapa bacaan lainnya.

HASIL PENELITIAN

Budaya perusahaan memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, karena budaya perusahaan merupakan bentuk implementasi dari visi dan misi perusahaan. Budaya perusahaan dimiliki bersama, maksudnya memiliki kesamaan dalam pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya perusahaan dapat mempengaruhi perilaku seseorang karena budaya perusahaan menjadi ciri khas atau kebiasaan dari sebuah perusahaan tersebut. Dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri (Ironymus, 2015). Budaya perusahaan PT. Pelindo Marine Service berasal dari visi misi perusahaan tersebut, perusahaan tersebut selalu mengutamakan kepuasan pelanggan.

PT. Pelindo Marine Service merupakan salah satu perusahaan besar yang dimiliki negara, sehingga budaya perusahaan diperlukan untuk mempertahankan dan menjaga keberlangsungan dari sebuah perusahaan dalam menghadapi perubahan bisnis yang dinamis. Budaya PT. Pelindo Marine Service mengangkat value amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif untuk menjadi landasan para pegawainya dalam berinovasi dan transformasi. Budaya ini sering disebut dengan AKHLAK, dimana budaya ini akan membawa keberhasilan transformasi organisasi menjadi

lebih baik. Dalam penerapan value AKHLAK, para pegawainya harus yakin dengan nilai tersebut, sehingga penerapannya dapat optimal.

Strategi perusahaan, kondisi sumber daya manusia dan budaya perusahaan memiliki hubungan satu sama lain dan tidak dapat dilepaskan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya 2017), budaya perusahaan mempengaruhi strategi perusahaan melalui institusionalisasi budaya perusahaan, dan juga bergantung kepada nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Perilaku pegawai juga tergantung pada budaya perusahaan, norma-norma yang berlaku diangkat dari budaya perusahaan yang diterapkan. Dengan adanya budaya perusahaan manajemen puncak juga dapat mempertimbangkan bagaimana keputusan yang diambil agar sesuai dengan nilai perusahaan dan tidak melanggar norma yang berlaku. Dengan melalui budaya yang diangkat oleh PT. Pelindo Marine Service diharapkan keputusan yang diambil oleh manajemen puncak yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Budaya AKHLAK yang diterapkan mengandung nilai amanah, diharapkan dapat memegang teguh kepercayaan yang diberikan yang sesuai dengan nilai moral dan etika. Nilai kompeten diharapkan karyawan terus belajar dan dapat mengembangkan kapabilitas. Nilai harmonis yang diterapkan diharapkan agar karyawan dan perusahaan saling peduli dan dapat menghargai perbedaan. Nilai loyal yang dimaksud yakni perusahaan mampu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Nilai adaptif diterapkan agar karyawan terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Nilai kolaboratif diterapkan dengan harapan perusahaan dapat membangun kerja sama yang sinergis.

Budaya keberlanjutan yang diterapkan PT. Pelindo AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) merupakan panduan perilaku sekaligus penopang keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan usaha. Dengan diterapkan budaya AKHLAK diharapkan dapat tercermin dalam setiap perilaku insan Pelindo sebagai *agent of change*, sekaligus penggerak dan pelaksana untuk mewujudkan visi Pelindo, yaitu Menjadi Pemimpin Ekosistem Maritim Terintegrasi dan Berkelas Dunia. Sehingga *corporate culture* memiliki peranan yang penting dan berpengaruh dalam pencapaian visi dan misi PT. Pelindo Marine Service.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang ada, dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan, khususnya budaya PT. Pelindo Marine Service (PT PMS), memainkan peran yang krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya perusahaan tersebut tidak hanya menjadi perekat yang menyatukan organisasi, tetapi juga menjadi panduan perilaku bagi karyawan dan penopang keberlanjutan perusahaan. Dengan mengadopsi nilai-nilai seperti amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif (AKHLAK), PT PMS mengintegrasikan budaya tersebut ke dalam strategi, keputusan manajemen, dan interaksi dengan pelanggan serta pemangku kepentingan

lainnya. Budaya AKHLAK bukan hanya menjadi landasan bagi transformasi organisasi menjadi lebih baik, tetapi juga mencerminkan komitmen PT Pelindo Marine Service dalam menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia. Data kinerja perusahaan dan survei kepuasan pelanggan menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki dampak positif pada pertumbuhan pendapatan, kualitas layanan, dan reputasi perusahaan. Dengan demikian, corporate culture tidak hanya menjadi aspek penting dalam operasional sehari-hari, tetapi juga merupakan kunci dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan menggabungkan nilai-nilai budaya perusahaan dengan strategi yang tepat, PT Pelindo Marine Service mampu beradaptasi dengan perubahan bisnis yang dinamis dan membangun hubungan yang kokoh dengan semua pemangku kepentingan. Oleh karena itu, investasi dalam pembangunan dan pemeliharaan budaya perusahaan yang positif dan inklusif menjadi strategi yang krusial bagi PT Pelindo Marine Service dalam menjaga pertumbuhan dan keberlanjutan bisnisnya di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasanah, Jamilatul, M Zainal Alim, Vicky Febriansyah, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematis Tinjauan Literatur." *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 1(4): 248–61. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>.
- Ironymus. 2015. "Corporate Culture." *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 50(12): 922.
- Iswandi, Mei, Yuliani Sari Dewi, and Muhamad Muhram. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Kcp Cibubur Jakarta Timur." *GICI Keuangan dan Bisnis* 14(1).
- Kartiningrum, Eka Diah. 2015. "Panduan Penyusunan Studi Literatur." *Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Politeknik Kesehatan Majapahit, Mojokerto*: 1–9.
- Moeliono, Djokosantoso. 2006. "Good Corporate Culture." *Benefit Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 9(2): 153–63. <https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/viewFile/1213/778>.
- Niazi, Hakam Ali. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki." *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* 7(2): 149–60.
- PT. Pelindo Marine Service. 2021a. "CEO Talks! AKHLAK Untuk Transformasi Organisasi." 2021b. "Dengan GRC, Pelindo Marine Service Mampu Jaga Performa Bisnis Di Masa Pandemi."
- Rahmadi. 2011. *Antasari Press Pengantar Metodologi Penelitian*. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf).
- Rohmah, Fitri Auliya et al. 2023. "Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia English Title: Analysis of Organizational Influence on Human Resource Performance." *Business and Investment Review (BIREV)* 1(5): 2986–7347. <https://lgdpublishing.org/index.php/birev>.
- Syahfitri, Mita. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* 12(2): 85–100.
- Wandrial, Son. 2012. "Budaya Organisasi (Organizational Culture), Salah Satu Sumber Keunggulan Bersaing Perusahaan Di Tengah Lingkungan Yang Selalu Berubah." *Binus Business Review* 3(1): 335.
- Wijaya, Muksin. 2017. "Manajemen Strategik Dan Budaya Perusahaan: Dampak Serta

Implementasi.” *Media Informatika* 16(2): 1–13.

Wildana, Saidati Nor, Universitas Trunojoyo Madura, Mochammad Isa Anshori, and Universitas Trunojoyo Madura. 2024. “Optimalisasi Budaya Kerja Di PT PAL Indonesia : Studi Literatur Review.” 2(2).