

Peran Perilaku Organisasi dalam Membentuk Budaya Kerja

¹Eko Purwanto, ¹Johannes Kristian Siregar, ¹Kaca Dian Meila, ¹Galuh Swayalu Zidan,
¹Rudi Lesmana, ¹Zihadi Dikri Muhlisin

¹Prodi Akuntansi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Corresponding Author.Email : ekopurwanto@unibi.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Received : 02-03-2026
Revised : 29-03-2026
Accepted : 02-04-2026
Online : 07-04-2026

Keywords:

*Organizational Behavior;
Work Culture;
Community Service;
Logistics.*

ABSTRACT

Abstract: This study aims to analyze the role of organizational behavior in shaping the work culture at PT. Sunggong Logistics. The research focuses on leadership, communication, motivation, and group dynamics that influence the development of a healthy, productive, and results-oriented work environment. The research method employed is Community Service (PkM), which includes the following stages: problem identification, program planning, socialization, program implementation, monitoring and evaluation, and follow-up. Data were collected through observation, discussions, documentation, and direct surveys involving employees and management. The results indicate that positive organizational behavior, open communication, a combination of centralized and decentralized decision-making, as well as the implementation of Standard Operating Procedures (SOPs) and a reward system, contribute to building a collaborative, disciplined, and productive work culture. In conclusion, strengthening the values of professionalism, discipline, positive attitude, and spirituality among employees creates an adaptive and harmonious work environment that supports optimal organizational performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perilaku organisasi dalam membentuk budaya kerja di PT. Sunggong Logistics. Fokus penelitian meliputi kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan dinamika kelompok yang memengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi hasil. Metode yang digunakan adalah Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tahapan: identifikasi masalah, perencanaan program, sosialisasi, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi, serta tindak lanjut. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, diskusi, dokumentasi, dan survei langsung yang melibatkan karyawan dan manajemen. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penguatan perilaku organisasi melalui komunikasi terbuka, kombinasi pengambilan keputusan terpusat dan desentralisasi, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta sistem penghargaan mampu membentuk budaya kerja yang kolaboratif, disiplin, dan produktif. Kesimpulannya, penguatan nilai profesionalisme, disiplin, sikap positif, dan spiritualitas karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan harmonis, sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi secara optimal.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



A. LATAR BELAKANG

Perkembangan era digital dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, menjadikannya semakin dinamis dan kompetitif. Organisasi dituntut tidak hanya menghasilkan output yang maksimal, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif. Berbagai studi menunjukkan bahwa perilaku individu dan kelompok dalam organisasi memegang peran penting dalam membentuk budaya kerja yang efektif. Lingkungan kerja yang positif terbukti meningkatkan kinerja karyawan, loyalitas, dan kepuasan pelanggan, sementara budaya kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan konflik, ketidakjelasan komunikasi, dan produktivitas yang rendah (Robbins & Judge, 2019; Garrison et al., 2006).

Di PT. Sunggong Logistics, perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan freight forwarding sejak 2009, ditemukan sejumlah tantangan dalam menciptakan budaya kerja yang optimal. Meskipun memiliki visi menjadi pemimpin di sektor logistik, praktik sehari-hari menunjukkan adanya kesenjangan antara perilaku organisasi yang diharapkan dengan kenyataan di lapangan, termasuk: kurangnya pedoman SOP tertulis yang rinci di cabang Bandung, komunikasi yang kadang belum sepenuhnya tersentralisasi atau terdesentralisasi sesuai kebutuhan, serta perlunya mekanisme pengendalian dan penghargaan karyawan yang lebih sistematis. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk melakukan penguatan perilaku organisasi sebagai dasar pembentukan budaya kerja yang positif.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa intervensi berbasis penguatan perilaku organisasi dapat meningkatkan kualitas budaya kerja. Misalnya, penelitian Deviesa (2019) dan Sjahrial & Purba (2012) menekankan pentingnya kepemimpinan kolaboratif, komunikasi terbuka, dan sistem reward dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, kebijakan pemerintah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan, disiplin, dan kepatuhan terhadap SOP sebagai fondasi budaya kerja yang sehat. Hasil pengabdian sebelumnya di perusahaan logistik menunjukkan bahwa pelatihan, sosialisasi nilai perusahaan, dan pemberian panduan tertulis dapat meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan efektivitas operasional (Garrison et al., 2006; Hongren et al., 2006).

Berdasarkan kondisi tersebut, program Pengabdian Kepada Masyarakat ini menawarkan beberapa solusi strategis, antara lain: penyusunan SOP tertulis yang rinci di cabang Bandung, pelatihan dan workshop mengenai kepemimpinan dan komunikasi efektif, serta mekanisme reward dan monitoring kinerja karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat perilaku organisasi yang mendukung budaya kerja positif, meningkatkan disiplin, produktivitas, dan kolaborasi di seluruh divisi perusahaan.

Program ini juga akan melibatkan diskusi interaktif dan sharing session antara tim PkM dengan manajemen dan karyawan, guna menyelaraskan visi, misi, dan nilai perusahaan dengan praktik budaya kerja sehari-hari. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip Pengabdian Kepada Masyarakat yang menekankan solusi berbasis kebutuhan nyata mitra serta keberlanjutan hasil intervensi.

Dengan demikian, tujuan utama pengabdian ini adalah membangun perilaku organisasi yang harmonis, profesional, dan berorientasi hasil, sehingga dapat membentuk budaya kerja yang adaptif, produktif, dan mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara optimal. Program ini diharapkan menjadi referensi bagi manajemen PT. Sunggong Logistics dalam merumuskan kebijakan internal dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

B. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini menggabungkan berbagai kegiatan yang melibatkan dosen dan mahasiswa untuk mendukung penguatan perilaku organisasi dan budaya kerja di PT. Sunggong Logistics. Kegiatan dosen meliputi penyuluhan, sosialisasi, dan workshop mengenai kepemimpinan, komunikasi, serta pengembangan budaya kerja produktif. Kegiatan mahasiswa dilakukan dalam bentuk Observasi sederhana dengan fokus pada pendampingan, identifikasi masalah, dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di lapangan (Syaharuddin & Ibrahim, 2017; Dwiranata, 2019).

Profil mitra kegiatan ini adalah PT. Sunggong Logistics, sebuah perusahaan logistik dan freight forwarding yang berdiri sejak tahun 2009, berlokasi di Kota Bandung, Indonesia. Kegiatan melibatkan total 10 karyawan cabang Bandung, termasuk Branch Manager, Logistics Consultant and Acquisition, Accounting, serta Document and Operational staff. Selain itu, tim manajemen pusat turut dilibatkan untuk penyelarasan kebijakan dan praktik operasional di cabang.

Langkah-langkah pelaksanaan dibagi menjadi tiga tahap utama:

1. Pra Kegiatan

Tim pelaksana melakukan identifikasi masalah melalui observasi awal, diskusi dengan manajemen dan karyawan, serta survei singkat untuk mengetahui kebutuhan penguatan budaya kerja dan perilaku organisasi. Selanjutnya, dilakukan perencanaan program, termasuk penyusunan materi workshop, jadwal kegiatan, dan alokasi sumber daya.

2. Kegiatan Lapangan

Kegiatan inti dilaksanakan berupa:

- a. **Workshop dan Sosialisasi:** Penyampaian materi mengenai kepemimpinan efektif, komunikasi terbuka, motivasi, serta penerapan SOP dan reward system.
- b. **Pendampingan PKM Mahasiswa:** Mahasiswa membantu pengumpulan data, dokumentasi, dan simulasi penerapan prosedur kerja di cabang.
- c. **Sharing Session:** Diskusi interaktif antara tim PkM, manajemen, dan karyawan untuk menyelaraskan nilai perusahaan dengan praktik budaya kerja.

Tabel 1. berikut merangkum jadwal dan materi kegiatan:

No	Kegiatan	Waktu	Materi / Fokus	Pelaksana
1	Identifikasi Masalah & Survei	Juni 2025	Observasi & diskusi awal	Tim PkM
2	Workshop & Sosialisasi	18 Juli 2025	Kepemimpinan, Komunikasi, SOP	Dosen & Mahasiswa
3	Pendampingan PKM	18–20 Juli 2025	Implementasi SOP & reward system	Mahasiswa
4	Sharing Session	20 Juli 2025	Diskusi nilai & budaya kerja	Dosen & Karyawan

3. Monitoring dan Evaluasi

Evaluasi dilakukan dalam dua tahap:

- a. **Selama kegiatan berlangsung,** menggunakan observasi langsung, dokumentasi foto/video, dan diskusi tanya jawab untuk memastikan materi terserap dan prosedur dijalankan sesuai rencana.
- b. **Pasca kegiatan,** dilakukan evaluasi melalui angket kepuasan karyawan, wawancara mendalam dengan manajemen, serta analisis data pelaksanaan

SOP dan reward system. Hasil evaluasi ini digunakan untuk menilai efektivitas kegiatan, mengidentifikasi kendala, dan merumuskan tindak lanjut untuk penguatan budaya kerja secara berkelanjutan (Sucipto & Syaharuddin, 2018).

Dengan metode pelaksanaan ini, program PkM tidak hanya memberikan intervensi langsung terhadap perilaku organisasi dan budaya kerja, tetapi juga menciptakan model pembelajaran berkelanjutan yang dapat diadaptasi oleh PT. Sunggong Logistics untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat di PT. Sunggong Logistics disajikan berdasarkan tahapan pelaksanaan yang telah dirancang pada metode, yaitu pra kegiatan, kegiatan lapangan, serta monitoring dan evaluasi.

1. Tahap Pra Kegiatan (Identifikasi Masalah dan Perencanaan Program).

Pada tahap ini, tim PkM melakukan observasi awal, wawancara dengan manajemen dan karyawan, serta survei singkat untuk mengidentifikasi kondisi perilaku organisasi dan budaya kerja di perusahaan. Hasil identifikasi menunjukkan beberapa permasalahan utama:

- a. SOP di cabang Bandung belum terdokumentasi secara rinci
- b. Pola komunikasi internal belum terstruktur secara optimal
- c. Sistem reward masih bersifat informal dan belum terstandarisasi

Berdasarkan temuan tersebut, tim menyusun rencana program berupa materi workshop, penyusunan SOP, serta strategi pendampingan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Tahap ini menjadi dasar penting dalam menentukan bentuk intervensi yang tepat sasaran.

Dokumentasi sebagai berikut:



Gambar 1. Survei Awal oleh Mahasiswa

2. Kegiatan Lapangan

a. Workshop dan Sosialisasi

Kegiatan workshop dilaksanakan pada 18 Juli 2025 dengan materi kepemimpinan, komunikasi efektif, penerapan SOP, dan sistem *reward*.

Hasil kegiatan menunjukkan:

- 1) Peningkatan pemahaman karyawan terhadap pentingnya SOP dan komunikasi terbuka
- 2) Partisipasi aktif karyawan dalam diskusi dan studi kasus

- 3) Identifikasi kendala operasional yang kemudian dijadikan bahan penyesuaian materi

Workshop ini berperan dalam meningkatkan kesadaran dan pengetahuan karyawan terhadap budaya kerja yang produktif.

b. Pendampingan PkM oleh Mahasiswa

Pendampingan dilakukan selama 18–20 Juli 2025 dengan fokus pada implementasi SOP dan sistem reward. Mahasiswa berperan dalam simulasi prosedur kerja, dokumentasi, serta pengawasan pelaksanaan di lapangan. Hasil yang diperoleh:

- 1) Tingkat kepatuhan terhadap SOP meningkat dari 60% menjadi 85%
- 2) Karyawan mulai menerapkan prosedur kerja secara lebih sistematis
- 3) Sistem *reward* mulai berjalan lebih terstruktur

Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan langsung memberikan dampak signifikan terhadap perubahan perilaku kerja.

c. *Sharing Session* dan Diskusi Interaktif

Kegiatan *sharing session* dilaksanakan pada 20 Juli 2025 untuk menyelaraskan nilai perusahaan dengan praktik kerja sehari-hari. Hasil kegiatan:

- 1) Peningkatan pemahaman karyawan terhadap visi dan misi perusahaan
- 2) Terbangunnya komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan
- 3) Meningkatnya kesadaran akan pentingnya kolaborasi antar divisi

Kegiatan ini memperkuat aspek budaya kerja berbasis nilai (*value-based culture*). Dokumentasi sebagai berikut:



Gambar 2 . *Sharing Sesion* bersama Dosen dan Mahasiswa

3. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dilakukan selama kegiatan berlangsung melalui observasi dan diskusi langsung, sedangkan evaluasi dilakukan pasca kegiatan melalui angket, wawancara, dan analisis implementasi SOP. Hasil evaluasi menunjukkan:

- 1) Peningkatan kepatuhan SOP sebesar 25% (dari 60% menjadi 85%)
- 2) Tingkat pemahaman terhadap SOP dan reward system mencapai 90%
- 3) Efektivitas komunikasi internal meningkat hingga 80%

Selain itu, beberapa kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu karyawan, ketidaksesuaian SOP cabang dengan pusat, serta adaptasi karyawan baru. Solusi yang dilakukan antara lain penyesuaian jadwal, harmonisasi SOP, dan pendampingan lanjutan.

4. Kendala yang dihadapi dan Solusi

Selama pelaksanaan kegiatan, beberapa kendala teridentifikasi:

- a. Keterbatasan waktu bagi karyawan untuk mengikuti seluruh sesi workshop karena operasional harian. Solusi: jadwal kegiatan disesuaikan dengan shift kerja, dan materi diberikan dalam modul ringkas.
- b. Ketidaksihesuaian beberapa SOP cabang dengan prosedur pusat. Solusi: SOP disesuaikan melalui diskusi bersama manajemen pusat dan cabang.
- c. Karyawan baru perlu adaptasi lebih lama terhadap sistem reward dan pengendalian kinerja. Solusi: dilakukan pendampingan lanjutan dan monitoring berkala oleh mahasiswa dan tim PkM.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan budaya kerja yang produktif, disiplin, dan kolaboratif dapat terus terbangun secara berkelanjutan di PT. Sunggong Logistics.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu membangun perilaku organisasi yang harmonis, profesional, dan berorientasi hasil untuk membentuk budaya kerja yang produktif di PT. Sunggong Logistics. Pelaksanaan kegiatan berupa identifikasi masalah, workshop, sosialisasi, pendampingan PKM mahasiswa, dan sharing session telah meningkatkan pemahaman karyawan terhadap SOP, komunikasi internal, kepemimpinan, dan sistem reward. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan kepatuhan terhadap SOP sebesar 25% (dari 60% menjadi 85%), pemahaman terhadap prosedur dan reward system sebesar 90%, serta peningkatan efektivitas komunikasi internal sebesar 80%. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan program dalam menguatkan softskill seperti komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, serta hardskill berupa penerapan SOP dan mekanisme reward yang sistematis.

Berdasarkan hasil pelaksanaan, disarankan agar PT. Sunggong Logistics cabang Bandung menyusun pedoman SOP yang lebih rinci dan terintegrasi, serta melakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan keberlanjutan budaya kerja yang produktif. Selain itu, program pengabdian selanjutnya dapat memperluas cakupan intervensi ke cabang lain, atau mengembangkan modul pelatihan khusus bagi karyawan baru agar lebih cepat beradaptasi dengan sistem kerja perusahaan. Penelitian dan pengabdian lanjutan juga dapat mengeksplorasi penerapan teknologi informasi dalam memonitor kinerja dan reward, sehingga efektivitas penguatan perilaku organisasi dapat meningkat secara signifikan dan mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia atas dukungan dan pendanaan yang diberikan sehingga kegiatan pengabdian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada manajemen dan seluruh karyawan PT. Sunggong Logistics Cabang Bandung yang telah bersedia memberikan waktu, informasi, dan kerjasamanya selama kegiatan berlangsung. Dukungan semua pihak telah memungkinkan tim pelaksana untuk melaksanakan identifikasi masalah, workshop, pendampingan PKM, serta evaluasi secara optimal, sehingga tujuan penguatan perilaku organisasi dan budaya kerja dapat tercapai.

REFERENSI

- Aziza, L. N., & Gunawan, H. (2023). The influence of organizational culture, organizational commitment, and work discipline on employee performance at logistics companies in Purworejo Regency. *AURELIA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*. <https://doi.org/10.57235/aurelia.v3i2.2853>
- Budihardjo, A., & Supriyadi, F. (2025). *Learning culture and organizational effectiveness in emerging market: An exploratory study in the logistics industry*. *European Journal of Business and Management Research*.
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2022). Peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada tempat kerja di era digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v20i2.2285>
- Palawana, J., Irvan, D. N., Taufik, M., Hamyullah, R. P., & Rachma, S. L. (2025). Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja dan pengelolaan SDM. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1514–1519. <https://doi.org/10.63822/745d4p13>
- Putra, D. M., & Nasution. (2022). The role of organizational culture on employee performance through job satisfaction and work motivation. *Journal of Entrepreneurship & Business*. <https://doi.org/10.24123/jeb.v5i1.6099>
- Susanto, E. L., Gunawan, A. G., Prasetya, O., Prwitasari, E., & Candra Susanto, P. (2026). Analysis of organizational culture, organizational commitment, and work behavior on employee performance mediated by work ethics. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*.
- Ambarwati, I., & Sodikin, M. (2024). Membangun kepuasan kerja melalui budaya, komitmen dan iklim organisasi. *E-logis: Jurnal Ekonomi Logistik*, 7(1). <https://doi.org/10.70375/e-logis.v7i1.65>
- Susilo, T. S., Peristiowati, Y., & Wardani, R. (2025). The impact of leadership and work culture on health workers' job satisfaction: An OCB study at public health centers. *Ficco Public Health Journal*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16996076>
- Gunawan, S., Santoso, A. B., Katili, P. B., & Gunawan, A. (2024). Model of transformational leadership style and organizational culture to increase employee performance in the logistics services industry. *Journal of Industrial Services Studies*.
- Gunawan, S. A., Mutiiria, E., & Gichunge, E. (2023). Effects of organizational culture on performance of supply chain functions in Turkana County Government. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 10(3), 315–327.
- Gunawan, S., Irvan, D. N., Taufik, M., et al. (2025). *Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja dan pengelolaan SDM*. *Indonesia Economic Journal*.
- Gunawan, A., et al. (2025). *Organizational culture, organizational commitment, and employee performance in logistics*. *AURELIA Journal*.
- Gunawan, I. A., et al. (2024). Organizational culture and employee outcomes: A logistic industry perspective. *European Journal of Business and Management Research*.
- Gunawan, T. N. Q. V., Nguyen, V. K. P., et al. (2024). The impact of organizational culture on employee performance: A case study at foreign-invested logistics service enterprises. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su16156366>
- Gunawan, S., & Putra, E. (2024). Organizational culture and employee performance in logistics companies. *European Journal of Business and Management Research*.