

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA BUDAYA PERUSAHAAN DENGAN KUALITAS KINERJA DAN CITRA PERUSAHAAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP ORGANISASI MULTINASIONAL TESLA DI ERA EKONOMI GLOBAL

Shirly Ampri Alfian M¹, Rina Waliya Nuraini², Elvira Febriyanti³

^{1,2,3}Universitas Negeri Semarang

shirlybiru@students.unnes.ac.id¹, rinawaliya16@students.unnes.ac.id²,

elvirafebriyanti96@students.unnes.ac.id³

ABSTRACT; *Corporate culture plays a crucial role in the success of multinational organizations, especially in the context of a dynamic global economy. This study analyzes the relationship between company culture, employee performance quality, and company image and its impact on multinational organizations. With a qualitative and quantitative approach, the study found that a strong and positive company culture improves employee performance, which in turn strengthens the company's image in the global market. Diverse organizational culture factors, such as values, norms, and work practices, also contribute to the company's operational effectiveness and competitiveness. These findings are expected to provide insight for managers in formulating effective cultural management strategies in a multinational environment.*

Keywords: *Company Culture, Performance Quality, Corporate Image, Multinational Organization, Global Economy.*

ABSTRAK; Budaya perusahaan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi multinasional, terutama dalam konteks ekonomi global yang dinamis. Penelitian ini menganalisis hubungan antara budaya perusahaan, kualitas kinerja karyawan, dan citra perusahaan serta dampaknya terhadap organisasi multinasional. Dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, studi ini menemukan bahwa budaya perusahaan yang kuat dan positif meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya memperkuat citra perusahaan di pasar global. Faktor-faktor budaya organisasi yang beragam, seperti nilai-nilai, norma, dan praktik kerja, juga berkontribusi pada efektivitas operasional dan daya saing perusahaan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajer dalam merumuskan strategi pengelolaan budaya yang efektif di lingkungan multinasional.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, Kualitas Kinerja, Citra Perusahaan, Organisasi Multinasional, Ekonomi Global.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi telah mempercepat pertumbuhan organisasi multinasional. Organisasi ini tidak hanya beroperasi di banyak negara, tetapi juga menghadapi tantangan yang kompleks dalam menyesuaikan praktik bisnis mereka agar dapat bersaing secara efektif. Salah satu faktor kunci yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan-perusahaan multinasional adalah budaya perusahaan, yaitu kumpulan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dijalankan oleh seluruh karyawan sebagai pedoman perilaku dan etika dalam bekerja. Budaya perusahaan yang kuat dan sehat diyakini dapat mempengaruhi kualitas kinerja individu dan tim, sekaligus membentuk citra perusahaan yang positif di mata publik.

Budaya perusahaan bukan hanya sekadar kumpulan nilai-nilai yang dipublikasikan dalam visi dan misi organisasi, lebih dari itu, budaya merupakan fondasi yang mengatur perilaku sehari-hari, komunikasi, serta pengambilan keputusan di semua tingkatan dalam perusahaan. Budaya perusahaan yang konsisten dan selaras dengan nilai-nilai universal mampu memberikan dorongan positif kepada karyawan, mendorong produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks perusahaan multinasional, pengaruh budaya perusahaan menjadi lebih kompleks karena organisasi harus mampu menjembatani perbedaan budaya lokal di negara tempat mereka beroperasi dengan nilai-nilai global yang ingin mereka terapkan secara konsisten¹. Ketidakmampuan dalam menyelaraskan budaya perusahaan dengan dinamika lokal dapat menyebabkan terjadinya konflik internal, menurunnya kepuasan kerja, bahkan hingga menurunkan produktivitas.

Kualitas kinerja juga merupakan elemen krusial yang dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang inklusif, terbuka, dan mendukung inovasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Ketika karyawan merasa nyaman, didukung, dan dihargai, mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Kinerja yang optimal ini, pada gilirannya, mendukung terciptanya keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, terutama dalam konteks ekonomi global yang penuh tekanan. Dalam pasar yang semakin kompetitif, organisasi multinasional yang memiliki budaya perusahaan yang mendukung peningkatan kualitas kinerja memiliki

¹ Setiawan, R. (2021). "Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan: Tinjauan terhadap Perusahaan Multinasional di Indonesia." *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, Vol. 11 No. 4, hlm. 87-102.

peluang lebih besar untuk menarik dan mempertahankan talenta berbakat, yang merupakan aset berharga dalam upaya menciptakan nilai tambah.

Di samping itu, citra perusahaan yang baik menjadi aset tidak berwujud yang sangat bernilai. Citra perusahaan mencerminkan reputasi yang terbentuk dari persepsi masyarakat, karyawan, serta pemangku kepentingan lainnya. Budaya perusahaan yang kuat dan berdampak positif tidak hanya mampu meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga memberikan dampak positif pada persepsi pelanggan, mitra bisnis, dan publik. Di era ekonomi global, citra yang positif semakin penting karena publik dapat mengakses informasi lebih cepat dan mudah. Perusahaan yang memiliki citra kuat sebagai entitas yang beretika, bertanggung jawab, dan peduli pada masyarakat akan memiliki posisi yang lebih baik dalam menarik minat konsumen dan mitra potensial.²

Dengan berlandaskan budaya yang kuat, kualitas kinerja yang unggul, dan citra yang positif, organisasi multinasional dapat meningkatkan daya saing mereka di kancah internasional. Namun, dampak dari ketiga faktor ini tidak dapat dilihat secara terpisah, melainkan sebagai satu kesatuan yang saling terkait dan mempengaruhi.³ Ketika budaya perusahaan yang kondusif mendorong peningkatan kinerja, maka citra perusahaan yang baik pun turut terbangun. Sebaliknya, jika budaya perusahaan lemah atau tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan global, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja dan merusak citra perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya perusahaan, kualitas kinerja, dan citra perusahaan, serta bagaimana ketiga faktor ini mempengaruhi organisasi multinasional di era ekonomi global. Fokus analisis ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya manajemen budaya perusahaan yang strategis dan dampaknya terhadap daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan wawasan bagi para praktisi bisnis tentang bagaimana mengelola budaya perusahaan yang adaptif, responsif terhadap dinamika global, dan mampu meningkatkan kinerja serta membangun citra positif di mata publik.

² Sutrisno, A. & Yulianti, R. (2023). "Strategi Budaya Organisasi untuk Peningkatan Kinerja dan Citra Perusahaan di Era Ekonomi Global." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Global*. Vol. 12 No. 1, hlm. 45-60.

³ Arifin, Z. (2023). "Budaya Perusahaan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi Multinasional di Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 15 No. 2, hlm. 112-130.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berupa studi literatur atau *library research*. Penelitian kualitatif yang menggunakan metode studi literatur atau *library research* adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisis dan menelaah data-data atau informasi yang sudah ada dalam bentuk dokumen tertulis atau media lain, seperti buku, artikel jurnal, laporan penelitian, tesis, disertasi, dan sumber-sumber literatur lainnya. Pendekatan ini tidak melibatkan pengumpulan data dari lapangan secara langsung, tetapi menggunakan informasi yang sudah ada sebagai bahan analisis. Dalam studi literatur, data dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik atau masalah penelitian. Peneliti melakukan pencarian dan pemilihan literatur yang relevan, baik dari sumber cetak maupun digital, seperti perpustakaan, situs akademik, atau basis data penelitian terdahulu

HASIL DAN PEMBAHASAN**Peran Budaya Perusahaan Terhadap Organisasi Multinasional**

Dalam bahasa sansekerta budaya atau kebudayaan disebut dengan buddhayah yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) yang diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Budaya juga memiliki arti tentang nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang atau anggota dalam kelompok, yang cenderung bertahan lama meskipun terjadi pergantian anggota. Budaya juga mencerminkan pola atau gaya perilaku dalam suatu organisasi, sehingga mendorong karyawan baru untuk menyesuaikan diri dan mengikuti perilaku rekan-rekannya. Setiap lapisan budaya secara alami cenderung mempengaruhi lapisan budaya lainnya. Hal ini tampak dari nilai-nilai bersama yang membentuk perilaku kelompok yang berkomitmen terhadap kepuasan pelanggan.⁴ Sedangkan perusahaan dari berbagai literatur tentang teori perusahaan memberikan petunjuk bahwa pembahasan tentang perusahaan dapat dilihat dari dua segi pandangan, yaitu perusahaan yang ditelaah dengan pendekatan struktural dan perusahaan yang disoroti dengan pendekatan keperilakuan (*behavioral approach*).⁵ Pengertian perusahaan ditinjau dari segi dinamikanya dapat dikatakan merupakan proses kerjasama yang serasi antara orang-orang di dalam perwadahan yang sistematis, formal dan hirarkikal yang berfikir dan bertindak seirama demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan dengan efisien, efektif, produktif dan ekonomis yang

⁴ John P. Kotter, James L. Heskett. (1992). *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Jakarta: PT Prenhallindo.

⁵ Sondang P. Siagian. (1991). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV Haji Masagung.

pada gilirannya memungkinkan terjadinya pertumbuhan baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif. Kemudian dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan dapat diartikan sebagai kumpulan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama diterapkan, disepakati, dan diikuti oleh anggota perusahaan sebagai pedoman perilaku serta cara menyelesaikan berbagai masalah di perusahaan. Budaya perusahaan, yang juga dikenal sebagai budaya organisasi, merupakan serangkaian nilai atau norma yang telah berlaku cukup lama dan dianut bersama oleh para anggota perusahaan sebagai panduan perilaku dalam mengatasi berbagai persoalan perusahaan.

Budaya perusahaan memiliki peranan yang sangat krusial dalam membentuk identitas dan citra organisasi multinasional. Di tengah globalisasi, perusahaan yang beroperasi di berbagai negara perlu mampu menyesuaikan diri dengan berbagai budaya lokal. Ini mencakup pemahaman terhadap norma dan nilai yang berlaku di masing-masing negara, serta bagaimana budaya tersebut dapat memengaruhi interaksi antara karyawan dan manajemen. Ketidakcocokan budaya dapat menyebabkan hambatan dalam komunikasi dan kolaborasi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan citra perusahaan secara keseluruhan. Di samping itu, budaya perusahaan yang solid dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai dan misi perusahaan, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi multinasional, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman budaya. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan lintas budaya dan program integrasi yang membantu karyawan memahami dan menghargai perbedaan tersebut. Dengan cara ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi dari tenaga kerja multinasional yang dimilikinya. Kemudian, terkait dengan masalah budaya organisasi, salah satu cara untuk menyampaikan budaya organisasi adalah melalui proses sosialisasi. Sosialisasi merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengadaptasi budaya organisasi kepada karyawan atau anggota baru. Karyawan yang baru bergabung biasanya belum memahami budaya di organisasi yang baru mereka masuki, yang dapat mengganggu kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan aktivitas sehari-hari di dalam organisasi. Oleh karena itu, sosialisasi sangat diperlukan untuk membantu anggota baru memahami budaya organisasi dengan lebih baik.

Dampak budaya perusahaan juga terlihat pada kualitas kinerja yang dihasilkan. Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan komunikasi yang terbuka dapat mendorong

karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, budaya yang kaku dan tidak fleksibel dapat menghambat kreativitas dan inisiatif. Oleh karena itu, perusahaan multinasional perlu secara aktif mengelola budaya organisasi mereka agar tetap sejalan dengan tujuan strategis dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis global. Pada akhirnya, citra perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan lainnya sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang ada. Perusahaan yang memiliki budaya positif dan inklusif cenderung mendapatkan reputasi yang baik, yang dapat meningkatkan daya tarik mereka di pasar global. Dalam era ekonomi global saat ini, di mana informasi dapat tersebar dengan cepat, citra perusahaan menjadi salah satu aset yang paling berharga. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam membangun dan mempertahankan budaya yang tidak hanya mendukung kinerja internal tetapi juga menciptakan citra yang positif di luar organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya perusahaan seringkali ditentukan oleh nilai-nilai dan norma yang dianut oleh organisasi. Nilai-nilai tersebut mencakup etika kerja, komitmen terhadap kualitas, dan tanggung jawab sosial. Ketika karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai ini, mereka cenderung berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi. Selain itu, komunikasi yang efektif di dalam organisasi merupakan faktor penting dalam budaya perusahaan. Budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan transparan dapat meningkatkan kolaborasi antar tim serta mempercepat pengambilan keputusan. Hal ini sangat krusial dalam lingkungan multinasional, di mana perbedaan budaya dapat menyebabkan kesalahpahaman.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan juga mempengaruhi budaya organisasi. Pemimpin yang menunjukkan kepemimpinan yang inklusif dan memberdayakan biasanya menciptakan lingkungan yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ini berkontribusi pada kualitas kinerja yang lebih tinggi dan citra perusahaan yang baik. Dalam konteks multinasional, kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan budaya lokal sangat penting. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan elemen budaya lokal ke dalam budaya perusahaan mereka dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan dan pelanggan di negara tersebut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan citra perusahaan secara keseluruhan. Terakhir, budaya perusahaan yang mendukung inovasi dan kreativitas cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa didorong untuk berpikir kreatif dan berinovasi,

mereka lebih mungkin menemukan solusi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Hubungan Antara Kualitas Kinerja Dengan Organisasi Multinasional

Di era ekonomi global, budaya organisasi multinasional (MNC) berperan penting dalam membentuk kualitas kinerja karyawan, baik dalam cara mereka bekerja, berkomunikasi, maupun dalam etos kerja. Kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, kondisi lingkungan tempat kerja, bagaimana perilaku manajemen yang diperoleh karyawan, struktur jabatan yang diterapkan dalam perusahaan, penilaian kinerja, umpan balik (*feedback*) atas segala kinerja yang dilakukan karyawan, serta *reward* dan gaji dari setiap kinerja yang dilakukan karyawan.⁶ Faktor-faktor tersebut merupakan serangkaian dari budaya perusahaan atau organisasi yang menjadi penunjang kinerja karyawan untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Globalisasi ekonomi telah memaksa *Multinational Corporation* atau MNC untuk beroperasi dalam lingkungan yang lebih kompleks dan beragam, yang menjadikan budaya organisasi sebagai faktor krusial untuk mendorong produktivitas dan efektivitas kerja. Berikut adalah penjelasan mendetail mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas dan kinerja karyawan di perusahaan multinasional:

1. Budaya perusahaan yang kuat membantu menguatkan identitas organisasi, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas karyawan. Dalam konteks Perusahaan Multinasional, budaya perusahaan yang konsisten memungkinkan karyawan dari berbagai negara merasa memiliki identitas bersama. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari organisasi yang lebih besar cenderung memiliki tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dan mengurangi turnover.
2. Perusahaan Multinasional umumnya menetapkan standar nilai, visi, dan misi yang konsisten di semua negara. Nilai-nilai seperti kerja keras, integritas, dan kolaborasi dipromosikan melalui budaya organisasi yang terpadu, yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan di seluruh dunia bekerja menuju tujuan yang sama. Budaya yang mempromosikan standar nilai ini memberikan arah yang jelas, sehingga karyawan memahami harapan perusahaan terhadap mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kinerja mereka.

⁶ Sutrisno, dkk. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literatur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Volume 3 (6).

3. Budaya organisasi juga membentuk gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Di Perusahaan Multinasional, kepemimpinan yang inklusif, menghargai perbedaan, dan mendorong komunikasi terbuka berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepemimpinan yang mendukung keberagaman budaya karyawan dan memberikan mereka ruang untuk menyampaikan ide dan pendapat mereka akan meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini terbukti meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan .

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung pada kualitas kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Emilio & konstantinos (2021) tentang dimensi budaya mengidentifikasi bahwa Perusahaan Multinasional yang menyesuaikan strategi budaya mereka dengan konteks budaya lokal memiliki karyawan dengan kinerja lebih baik.⁷ Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi positif pada kinerja individu karena menciptakan kohesi diantara karyawan yang berbagi nilai-nilai serupa.

Hubungan Antara Citra Perusahaan Dengan Organisasi Multinasional

Citra perusahaan adalah persepsi atau pandangan yang dimiliki oleh publik terhadap suatu perusahaan. Ini mencakup bagaimana konsumen, investor, masyarakat, dan pihak lainnya menilai reputasi serta karakter perusahaan berdasarkan interaksi dan informasi yang mereka peroleh. Citra perusahaan meliputi berbagai aspek, seperti kualitas produk atau layanan, etika bisnis, tanggung jawab sosial, dan nilai-nilai yang dipegang perusahaan.⁸ Citra perusahaan yang positif sangat penting bagi Perusahaan Multinasional karena dapat meningkatkan kepercayaan dari konsumen, investor, serta daya tarik bagi karyawan potensial di berbagai negara.

Di pasar global, Perusahaan Multinasional bersaing tidak hanya dalam hal produk, tetapi juga dalam citra dan reputasi. Citra perusahaan yang kuat dan positif di pasar global akan meningkatkan loyalitas pelanggan dan mempermudah perusahaan untuk menarik karyawan berkualitas. Budaya perusahaan yang mendukung etika bisnis, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial dapat menciptakan citra yang positif di mata publik. Konsumen lebih loyal

⁷ Emilios Galatoriotis & Konstantinos Karagiannis. (2021). *Cultural dimensions, economic policy uncertainty, and momentum investing: international evidence*. The European Journal of Finance. Vol. 27, No. 10.

⁸ Feti Fatimah Maulyan, dkk. (2022). Pengaruh Service Excellent Terhadap Citra Perusahaan Dan Loyalitas Pelanggan: *Theoretical Review*. Jurnal Sains Manajemen. Vol. 4, No. 1.

terhadap perusahaan yang memiliki reputasi baik dan tanggung jawab sosial, sedangkan karyawan potensial tertarik untuk bergabung dengan perusahaan yang memiliki budaya kerja yang sehat dan inklusif. Selanjutnya, Citra yang positif juga dapat membuat perusahaan lebih menarik bagi investor internasional. Investor cenderung menanamkan modal pada perusahaan yang memiliki reputasi baik, terutama terkait budaya yang mendukung inovasi, etika, dan keberlanjutan. Budaya perusahaan yang positif memberikan kepercayaan kepada investor bahwa perusahaan tersebut memiliki potensi jangka panjang dan mampu menghadapi tantangan pasar global.

Studi Kasus: Keberhasilan Perusahaan Tesla dan Budaya Organisasinya

Tesla, Inc. merupakan perusahaan otomotif dan penyimpanan energi asal Amerika Serikat didirikan pada tahun 2003 oleh Martin Eberhard dan Marc Tarpenning. Tesla merupakan salah satu perusahaan yang cukup populer dalam bidangnya, selain pada produk yang diciptakan, budaya organisasi Tesla juga menjadi hal yang menarik untuk dibahas. Budaya organisasi Tesla memotivasi tenaga kerjanya untuk mencari solusi ideal yang membuat bisnis menonjol dalam industri otomotif, pembangkitan energi, dan penyimpanan energi. Perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi guna mendukung peningkatan berkelanjutan dalam bisnis. Misalnya, melalui budaya perusahaannya, Tesla mempertahankan kemampuan sumber daya manusia untuk pertumbuhannya yang berkelanjutan di pasar global untuk mobil listrik, baterai, panel surya, dan produk-produk terkait. Kemampuan Tesla dalam memperkenalkan kendaraan listrik dan produk-produk lainnya merupakan pencerminan dari budaya perusahaannya. Tesla mengidentifikasi enam fitur utama dari budaya organisasinya:

1. *Move Fast* “Bergerak Cepat”, kaitannya dengan kecepatan yang berdampak pada keunggulan kompetitif Tesla, karakteristik budaya organisasi ini menyoroti pentingnya kemampuan karyawan untuk merespons dengan cepat tren dan perubahan di pasar internasional. Tesla berfokus untuk bergerak lebih cepat dari kompetitornya. Mereka mempercepat pengambilan keputusan, mengurangi birokrasi, dan mendorong karyawan untuk mengambil tindakan tanpa takut akan kegagalan. Prinsip ini bertujuan agar Tesla dapat merespon cepat terhadap perubahan pasar, menerapkan ide-ide baru lebih cepat, dan menjadi pelopor dalam teknologi kendaraan listrik dan energi.
2. *Do to Impossible* “Lakukan yang tidak mungkin”, Prinsip ini mencerminkan ambisi Tesla untuk menantang batasan yang ada dalam industri otomotif dan energi. Karyawan didorong untuk tidak terbatas pada norma atau standar yang ada dan berani mengambil

- resiko untuk menciptakan sesuatu yang belum pernah dicapai. Melalui pendekatan ini, Tesla berhasil mewujudkan inovasi-inovasi besar seperti teknologi baterai terdepan, sistem otonom, dan efisiensi manufaktur tinggi.
3. *Constantly Innovate* “Terus berinovasi”, Inovasi adalah inti dari budaya Tesla. Mereka tidak hanya berhenti pada pencapaian saat ini tetapi terus-menerus mengembangkan teknologi, produk, dan proses baru untuk meningkatkan nilai produk dan efisiensi operasional. Karyawan Tesla diharapkan selalu mencari solusi baru, berkolaborasi, dan berpikir di luar kebiasaan untuk memastikan perusahaan tetap berada di garis depan dalam perubahan teknologi global.
 4. *Reason from “First Principles”*, Elon Musk mempromosikan penalaran dari “prinsip-prinsip awal.” Prinsip mengidentifikasi faktor-faktor dasar untuk memahami dan memecahkan masalah di dunia nyata. Misalnya, produk penyimpanan energi Tesla adalah salah satu solusi untuk tantangan dalam penggunaan energi terbarukan, dan tantangan dalam meningkatkan efisiensi pemanfaatan energi. Melalui budaya perusahaan, karyawan menggunakan “prinsip-prinsip awal” dalam memenuhi pekerjaan mereka. Manajemen sumber daya manusia Tesla melibatkan program pelatihan untuk mengarahkan karyawan dalam menerapkan budaya organisasinya ini.
 5. *Think Like Owners*, Tesla menggunakan budaya organisasinya sebagai alat untuk mempertahankan pola pikir yang mendukung pengembangan bisnis. Misalnya, budaya kerja ini memotivasi karyawan untuk berpikir seperti mereka memiliki perusahaan. Pola pikir kepemilikan adalah faktor perilaku yang kuat yang membantu menumbuhkan dan memperkuat integritas bisnis di berbagai industri. Ciri budaya perusahaan ini menyelaraskan pekerja dengan tujuan strategis Tesla, sehingga meningkatkan efektivitas strategis.
 6. *We are All In*, Budaya organisasi Tesla ini adalah menyatukan karyawan ke dalam tim yang bekerja untuk meningkatkan bisnis. Misalnya, karakteristik budaya ini membantu meminimalkan konflik melalui kerja sama tim. Kerja sama tim seperti itu juga mengembangkan sinergi dalam sumber daya manusia perusahaan. Hasilnya, budaya perusahaan memaksimalkan manfaat bisnis dari bakat dan keterampilan karyawan. Kerja sama tim yang sinergis berkontribusi pada daya saing Tesla di pasar otomotif internasional. Pendekatan budaya *We are All In* ini juga dapat memfasilitasi manajemen perusahaan dalam mempermudah penerapan strategi di organisasi multinasionalnya.

Budaya organisasi Tesla menekankan pada inovasi. Keuntungan dari ciri budaya ini adalah memungkinkan perusahaan mengembangkan produk berteknologi tinggi yang menarik pelanggannya. Misalnya, mobil Tesla, yang dipadukan dengan merek perusahaan yang kuat, memiliki pasar otomotif yang semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki dampak signifikan dalam membentuk citra perusahaan dan kinerja karyawan di perusahaan multinasional. Budaya yang kuat dan positif biasanya meningkatkan citra perusahaan di mata pemangku kepentingan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Manajemen budaya yang konsisten di seluruh lokasi operasi perusahaan multinasional sangat penting untuk menciptakan keselarasan budaya global sambil tetap menghargai keragaman budaya lokal. Dengan demikian, budaya perusahaan bukan hanya elemen kultural, melainkan juga merupakan alat strategis yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan bisnis dan bersaing di pasar global.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar perusahaan multinasional lebih fokus pada pengembangan dan pengelolaan budaya perusahaan yang kuat dan positif. Perusahaan sebaiknya mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang menekankan nilai-nilai budaya perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan. Selain itu, penting untuk menerapkan strategi komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa budaya perusahaan dipahami dan diterima di semua lokasi operasional, dengan tetap menghargai dan mengintegrasikan elemen-elemen budaya lokal. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya dapat memperkuat citra mereka di mata pemangku kepentingan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, sehingga mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif dan bersaing dengan lebih baik di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

John P. Kotter, James L. Heskett. (1992). *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Jakarta: PT Prenhallindo.

- Sondang P. Siagan. (1991). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Arifin, Z. (2023). “*Budaya Perusahaan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi Multinasional di Indonesia.*” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 15 No. 2, hlm. 112-130.
- Emilios Galatoriotis & Konstantinos Karagiannis. (2021). *Cultural dimensions, economic policy uncertainty, and momentum investing: international evidence*. *The European Journal of Finance*. Vol. 27, No. 10.
- Feti Fatimah Maulyan, dkk. (2022). Pengaruh Service Excellent Terhadap Citra Perusahaan Dan Loyalitas Pelanggan: *Theoretical Review*. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 4, No. 1.
- Indrasari, M. (2019). *Pemasaran Dan Kepuasan Pelanggan*. Surabaya: Unitomo Press.
- Lavidya, V., dkk. *Peran Budaya Perusahaan Dalam Pembentukan Citra Perusahaan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multinasional*. Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal.
- Ria Prasetya, S. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*. Vol, 2, Number 2.
- Setiawan, R. (2021). “*Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan: Tinjauan terhadap Perusahaan Multinasional di Indonesia.*” *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, Vol. 11 No. 4, hlm. 87-102.
- Sulthan Shaummil Faiq, Muhamad Rizal, Rusdin Tahir. (2021). ANALISIS MANAJEMEN OPERASIONAL PERUSAHAAN MULTINASIONAL (Studi Pada PT. Unilever Indonesia Tbk.). *Jurnal Manajemen*. Vol 11, No. 2.
- Sutrisno, A. & Yulianti, R. (2023). “*Strategi Budaya Organisasi untuk Peningkatan Kinerja dan Citra Perusahaan di Era Ekonomi Global.*” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Global*. Vol. 12 No. 1, hlm. 45-60.
- Sutrisno, dkk. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literatur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Volume 3 (6).
- Tyasari, A. A., & Ruliana, P. (2021). Model Komunikasi Corporate Dalam Membangun Citra Perusahaan. *Caraka : Indonesian Journal Of Communications*, Volume 2, Nomor 1.