

Budaya Korporat di dalam Organisasi: Hubungkait dengan Sikap dan Komitmen Pekerja

Corporate culture in organisation: relationship between attitude and employees' commitment

Farah Laili Muda @ Ismail¹ & Anita Ismail²

^{1,2} Pusat Pengajian Teras & Fakulti Ekonomi dan Muamalat, Universiti Sains Islam Malaysia, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia;

Article progress

Received: 9 December 2023

Accepted: 30 December 2023

Published: 31 May 2024

*Corresponding author:

Farah Laili Muda @ Ismail,
Pusat Pengajian Teras &
Fakulti Ekonomi dan
Muamalat, Universiti Sains
Islam Malaysia, 71800 Nilai,
Negeri Sembilan, Malaysia;
Email: farahlaili@usim.edu.my

Abstrak: Budaya korporat merupakan nilai yang mampu mencerminkan tujuan, pegangan, sikap dan budaya kerja dalam sesebuah organisasi. Ia banyak mempengaruhi cara kerja yang harus dilaksanakan, serta mampu memperlihatkan bagaimana para pekerja bergaul antara satu sama lain dan dengan pihak-pihak lain seperti pembekal, pelanggan, dan agensi-agensi lain. Dalam memastikan kelangsungan sesebuah organisasi perniagaan di dalam industri, tidak dapat dinafikan budaya korporat memainkan peranan yang penting. Samada budaya tersebut datangnya dari luar atau disemai dari dalam organisasi, didapati budaya korporat mampu melonjakkan prestasi sesebuah organisasi. Melalui budaya korporat yang kuat, para pekerja akan lebih memahami dan akur dengan budaya kerja dan sekaligus dapat memastikan penghasilan kerja yang baik dan sekata. Jenis-jenis budaya korporat dapat dilihat daripada aspek-aspek utama yang ditekankan oleh sesebuah organisasi seperti penekanan terhadap penyesuaian dengan persekitaran, pencapaian organisasi, penglibatan para pekerja dan amalan konsistensi. Jenis-jenis budaya korporat ini pula boleh diterjemahkan melalui dimensi budaya iaitu komunikasi, latihan dan pembangunan, ganjaran dan pengiktirafan; serta kerja berpasukan. Hasil dapatan banyak kajian menunjukkan budaya korporat di dalam organisasi memberi impak yang positif terhadap sikap dan juga komitmen pekerja. Sikap seseorang pekerja amat berkait dengan budaya korporat organisasi kerana setiap hari mereka dibiasakan dengan budaya kerja yang sama. Begitu juga jika dilihat kepada komitmen pekerja. Budaya korporat yang menekankan cara bekerja yang bersungguh-sungguh, menepati masa dan fokus kepada pencapaian dapat membentuk komitmen para pekerja. Artikel ini melihat kepada kajian-kajian lepas yang melihat kepada hubungkait budaya korporat dengan sikap dan komitmen pekerja. Kajian ini amat penting kerana sikap dan komitmen pekerja merupakan salah satu indikator kepada perkembangan dan kemajuan sesebuah organisasi.

Kata kunci: Budaya korporat, organisasi, sikap pekerja, komitmen pekerja;

Abstract: Corporate culture is a value that can reflect the purpose, beliefs, attitude, and work culture of an organization. It greatly influences the way work should be carried out, as well as being able to show how employees get along with each other and with other parties such as suppliers, customers, and other agencies. In ensuring the survival of a business organization in the industry, there is no denying that corporate culture plays an important role. Whether the culture comes from outside or is instilled from within the organization, it is found that corporate culture can boost the

performance of an organization. Through a strong corporate culture, employees will better understand and comply with the work culture and at the same time be able to ensure good and even work production. The types of corporate culture can be seen from the main aspects that are emphasized by an organization such as emphasis on adapting to the environment, organizational achievements, employee involvement, and consistency practices. These types of corporate culture can be translated through the cultural dimensions of communication, training and development, rewards and recognition; and teamwork. The findings of many studies show that the corporate culture in the organization has a positive impact on the attitude and commitment of employees. The attitude of an employee is closely related to the corporate culture of the organization because every day they are used to the same work culture. The same is true when looking at employee commitment. A corporate culture that emphasizes hard work, punctuality, and a focus on achievement can shape employee commitment. This article viewed the past studies that looked at the relationship between corporate culture and employee attitudes and commitment. This study is very important because the attitude and commitment of employees is one of the indicators of the development and progress of an organization.

Keywords: Corporate culture, organization, employee attitude, employee commitment;

Pengenalan Budaya Korporat

Konsep budaya mempunyai pengertian yang sangat luas dan holistik. Ia boleh didefinisikan sebagai sesuatu kualiti atau tanda dagangan bagi sesebuah kualiti kumpulan yang diwarisi dari satu generasi ke generasi seterusnya (Kotter & Heskett, 1992). Secara umumnya, budaya merujuk kepada nilai yang dikongsi secara berterusan dari semasa ke semasa oleh ahli-ahli dalam sesebuah kumpulan walaupun apabila keahlian kumpulan berubah. Secara lebih spesifik, budaya mewakili corak tingkah laku atau gaya organisasi yang pekerja baharu secara automatik digalakkan untuk diikuti oleh rakan sekerja mereka.

Menurut Denison and Mishra (1995), Hooijberg and Petrock (1993) dan Quinn (1988), terdapat empat jenis budaya korporat di dalam sesebuah organisasi, iaitu budaya penyesuaian, budaya pencapaian, budaya penglibatan dan budaya konsisten. Pada Rajah 1, dapat dilihat jenis-jenis budaya korporat di dalam organisasi yang dipengaruhi oleh faktor keperluan persekitaran (needs of the environment) yang mementingkan fleksibiliti (flexibility) atau kestabilan (stability); dan fokus strategi sesebuah organisasi (strategic focus); samada secara dalaman (internal) atau luaran (external).

1. Budaya Penyesuaian (*Adaptability Culture*) - Budaya penyesuaian ini muncul dalam persekitaran yang memerlukan maklumbalas pantas dan ketika membuat keputusan yang berisiko tinggi. Pihak pengurusan

menggalakkan nilai keupayaan ahli-ahli di dalam syarikat untuk mengesan, mentafsir dan menterjemah isyarat daripada persekitaran dalam membuat perubahan atau penambahbaikan dengan segera. Di dalam situasi ini, sesetengah pekerja diberi autoriti untuk membuat keputusan dan bertindak secara bebas untuk memenuhi keperluan terkini, dan menjadi lebih responsif kepada para pelanggan. Organisasi yang berlandaskan teknologi dan Internet kebiasaannya mengamalkan budaya penyesuaian kerana keperluan untuk bergerak dan berubah dengan pantas selari dengan perubahan pada keperluan teknologi ketika itu.

2. Budaya Pencapaian (*Achievement Culture*) - Budaya pencapaian bersesuaian dengan organisasi yang menitikberatkan perkhidmatan ke atas pelanggan-pelanggan tertentu tanpa memerlukan perubahan yang terlalu cepat. Budaya berorientasikan hasil atau pencapaian ini menghargai sifat berdaya saing, agresif, bijak mengambil inisiatif, bijak dalam penjimatan kos dan berkesanggupan bekerja lebih masa untuk mencapai hasil. Di dalam budaya ini, keperluan persekitaran dilihat dari aspek pelanggan yang rata-rata tidaklah terlalu berbeza permintaannya, namun syarikat-syarikat perniagaan perlu mempunyai daya saing yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mencapai matlamat mereka.

3. Budaya Penglibatan (*Involvement Culture*) - Budaya penglibatan menekankan penyertaan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan pantas kepada perubahan keperluan daripada persekitaran. Bagi organisasi yang memfokuskan kepada budaya ini, fokus yang tinggi

perlu diberikan kepada para pekerja. Mereka percaya sekiranya mereka ingin para pekerja peka dan pantas berubah mengikut keperluan persekitaran, layanan dan keperluan pekerja perlu diutamakan. Kebiasaannya, organisasi-organisasi ini akan memenuhi keperluan pekerja dan sentiasa menyemai suasana kasih sayang dan harmoni seperti sebuah keluarga. Nilai-nilai seperti berkerjasama, membuat pertimbangan baik kepada pekerja dan tidak membezakan status juga ditekankan.

4. Budaya Konsisten (*Consistency Culture*) - Budaya konsisten menggunakan fokus dalaman dan orientasi konsisten ketika beroperasi dalam persekitaran yang stabil. Mematuhi peraturan, berjimat cermat serta memberi ganjaran kepada penggunaan cara yang teratur dan rasional adalah ditekankan. Kebiasaannya, budaya ini diamalkan di dalam situasi yang stabil dan tidak memerlukan perubahan yang terlalu cepat. Para pekerja hanya perlu patuh kepada apa yang telah digariskan di dalam organisasi. Namun, pada masa kini, banyak organisasi yang beralih kepada budaya yang lebih fleksibel kerana mengambil kira perubahan persekitaran yang cepat.

Rajah 1. Empat Jenis Budaya Korporat (Rujukan: Denison and Mishra, 1995; Hooijberg and Petrock, 1993 & Quinn, 1988)



Budaya korporat yang baik mewujudkan masyarakat yang baik serta warga yang baik. Justeru, kesan budaya memainkan sumbangan besar di dalam sebuah masyarakat. Budaya korporat diibaratkan sebagai ‘pengikat’ yang menyatukan manusia bersama-sama dan menjadikan mereka sebahagian daripada proses dan perjalanan organisasi. Budaya korporat yang kuat merujuk kepada seramai mana pekerja memegang nilai budaya sebuah organisasi. Budaya korporat ini membantu pekerja memahami apa yang berlaku dan mengapa sesuatu perkara berlaku di dalam organisasi. Budaya korporat juga memudahkan mereka untuk memahami apa yang diharapkan daripada mereka. Budaya korporat juga dilihat sebagai salah satu faktor yang membentuk persekitaran kerja yang kukuh serta menjadi alat yang berkuasa untuk mengawal tingkah laku seseorang ketika menghadapi cabaran dan

memainkan peranan di dalam organisasi (Gunaraja, 2014).

Keputusan Budaya Korporat dalam Organisasi

Budaya korporat dapat meningkatkan keterlibatan pekerja dalam organisasi. Budaya korporat yang kuat dapat memberi semangat kepada pekerja untuk bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan, dan seterusnya meningkatkan produktiviti dan kepuasan kerja (Cherian et al., 2021). Menurut Cherian et al. (2021), seseorang pemimpin syarikat perlu menyedari kesan budaya korporat terhadap prestasi organisasi. Ini kerana, prestasi pekerja akan bertambah baik sekiranya budaya korporat yang diamalkan secara positif dan seterusnya berupaya meningkatkan semangat mereka. Kajian tersebut dilihat penting kerana dapatan mendapati peningkatan dalam peluang pekerjaan, jaminan pekerjaan, dan perkhidmatan pelanggan yang terbaik, antara penyumbangannya ialah budaya korporat. Di samping itu, melalui budaya korporat, organisasi dapat menarik dan mengambil calon pekerja yang terbaik. Budaya korporat yang positif dan inklusif ini akan membentuk tindakan para pekerja dalam memastikan mereka kekal dalam organisasi untuk jangka masa yang panjang (Al-bawaia, 2022).

Selain itu, budaya korporat dapat membentuk identiti sesebuah organisasi. Ia amat penting untuk membangun jenama dan reputasi yang kuat (Williams & Biggemann, 2023). Satu kajian yang menarik oleh Williams dan Biggemann (2023) di mana mereka mengkaji tiga buah firma perbankan dan guaman Australia yang mengumpul koleksi seni Orang Asli di Australia. Kajian tersebut mendapati responden mempunyai persepsi positif terhadap peranan seni dalam melambangkan nilai dan budaya firma mereka. Perkaitan budaya ini dilihat dapat menguatkan kesetiaan pelanggan kepada organisasi tersebut, terutamanya bagi yang menghargai budaya yang ditampilkan. (Li, et al. 2021). Sebagai contoh, syarikat yang membudayakan hubungan yang rapat dengan pelanggan akan memberi nilai tambah kepada syarikat tersebut.

Budaya korporat yang sentiasa peka serta mendorong pembelajaran dan inovasi dalam kalangan pekerja dapat membantu organisasi tersebut untuk kekal relevan dan bersaing dalam pasaran yang sentiasa berubah (Wang et al. 2021). Begitu juga budaya korporat yang menggalakkan kerjasama dalam kumpulan dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan kerjasama para pekerja dan mempercepat penyelesaian masalah (Woo & Kang, 2021).

Hubung Kait Budaya Korporat dan Sikap Pekerja

Satu kaedah penyampaian nilai budaya dan kepercayaan adalah melalui norma kumpulan. Norma membantu membentuk tingkah laku ahli supaya sesuai dengan nilai dan kepercayaan budaya korporat (Canning, et al. 2020). Budaya, bertindak melalui sistem kepercayaan yang diinstitusikan, dan boleh menjadi cara yang sangat berkesan untuk membentuk tingkah laku ahli bagi mencapai matlamat organisasi.

"Norma" merujuk kepada beberapa jenis tradisi atau peraturan yang tidak diperkatakan, dan ia dipatuhi oleh ahli organisasi (Shelby, et. al, 1996). Ia boleh menjadi apa sahaja seperti budaya menepati masa, atau sesuatu yang lebih mudah seperti berkongsi makanan dengan rakan sekerja. Konsep ini ialah konsep "kami menjalankan sesuatu mengikut cara yang kami lihat sesuai di sini" dan setiap pekerja baharu tidak mempunyai pilihan selain menyesuaikan diri.

Apa yang penting untuk difahami ialah tiada budaya yang salah atau betul, selagi ia tidak menghalang pembangunan atau memberi kesan negatif kepada kualiti kerja. Namun, ada kalanya faktor budaya korporat ini dilihat sebagai penyebab berbezanya sikap dan prestasi seseorang pekerja. Walau bagaimanapun, budaya korporat dalam organisasi bersifat dinamik dan boleh berubah, bersesuaian dengan peredaran waktu.

Memahami sejarah firma dan pendekatan semasa

Mengetahui budaya korporat membolehkan pekerja memahami sejarah firma dan pendekatan semasa. Apabila budaya korporat dalam organisasi telah diwujudkan, mereka cenderung untuk mengekalkan diri mereka bertepatan dengan sejarah dan halatuju organisasi. Setelah diberi kefahaman berkenaan sejarah dan pendekatan organisasi, tingkah laku dan sikap mereka akan dinilai untuk melihat sejauh mana mereka mampu membawa budaya tersebut dalam diri mereka.

Dalam pembentukan sikap pekerja, lagenda sejarah adalah penting untuk diceritakan berulang kali bagi mengingatkan semua orang tentang nilai-nilai budaya yang diamalkan berserta maksudnya. Pengurus organisasi secara eksplisit perlu bertindak dengan cara yang mampu menunjukkan budaya yang hendak diamalkan. Ahli-ahli organisasi lain boleh menyampaikan nilai-nilai utama dalam perbualan harian mereka atau melalui majlis tertentu. Kebiasaannya, mereka yang mengikut norma budaya sesebuah organisasi akan diberi ganjaran dan mereka yang tidak mematuhi dianggap sebagai kesalahan dan boleh dihukum.

Seperti yang dinyatakan oleh Cohen (1993), komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh budaya. Ini termasuklah dalam mengingatkan matlamat organisasi, menunjukkan kesediaan untuk membantu orang lain, serta menghargai perbezaan dan kreativiti individu. Sebagai contoh, di dalam sebuah organisasi pembangunan perisian, terdapat keperluan untuk mengamalkan budaya kerja yang peka dengan perubahan teknologi. Bagi syarikat sebegini, adalah sangat penting untuk menjadi jenama yang pertama memasarkan sesebuah produk dengan teknologi terbaharu. Selain itu, dalam membina aplikasi komputer inovatif baharu pihak pengurus amat menggalakkan budaya kerja kreatif dan berani membuat perubahan. Setelah pasukan tersebut berjaya memperkenalkan produk, pengurus perisian dapat menggunakan pemahaman mereka tentang budaya korporat untuk menggalakkan matlamat dan tingkah laku baharu untuk diterima pakai. Mereka memanfaatkan nilai kerja keras yang ditunjukkan oleh syarikat untuk menyelesaikan masalah dengan pasukan pembangunan produk baharu.

Komitmen kepada falsafah dan nilai korporat

Budaya korporat boleh memupuk komitmen terhadap falsafah dan nilai korporat (Azeem et al., 2021). Komitmen terhadap falsafah dan nilai korporat boleh dipertingkatkan dengan memberi tumpuan kepada tindakan ahli organisasi semasa. Walaupun pelaksanaan langkah-langkah prestasi itu penting, mekanisme tidak formal seperti cerita, perayaan dan simbol juga penting untuk menggalakkan perubahan tingkah laku.

Sebagai contoh, sebuah syarikat ingin menggalakkan semua pekerja memulakan perbincangan dalam penyelesaian masalah dan menjana solusi kepada masalah tersebut. Satu kumpulan yang menyelesaikan masalah kualiti dengan mereka bentuk semula pembungkusan produk, telah diberi pengiktirafan organisasi dan cerita pencapaian mereka diterbitkan dalam buletin syarikat. Dengan cara ini, ia pasti dapat mengukuhkan komitmen pekerja terhadap falsafah dan nilai korporat.

Mekanisme kawalan untuk tingkah laku pekerja

Budaya korporat dalam organisasi berfungsi sebagai mekanisme kawalan untuk tingkah laku pekerja (Jufrizen, et al. 2021). Jika budaya korporat dicirikan dengan budaya persaingan (budaya upahan), maka individu mungkin cenderung untuk berkelakuan mementingkan diri sendiri dan bukannya untuk kepentingan terbaik sistem. Sebaliknya, jika budaya itu dicirikan dengan nilai berkerjasama, maka individu akan

cenderung untuk berkelakuan dengan cara interaksi dan komunikasi yang baik.

Walau bagaimanapun, kadangkala, terdapat pertembungan budaya, terutamanya apabila seseorang individu atau sekumpulan individu mempunyai set nilai yang berbeza daripada yang lazim dalam organisasi. Namun, dengan memberi pemahaman dan melalui proses pemantauan yang baik, tingkah laku pekerja mampu dikawal.

Etika pekerja

Tingkah laku etika ditakrifkan sebagai "apa yang diterima secara moral sebagai 'baik' dan 'betul' berbanding dengan 'buruk' atau 'salah' dalam suasana tertentu" (Sims, 1992). Organisasi yang berbeza-beza mewujudkan 'iklim etika' tersendiri. Budaya yang diwujudkan dan diamalkan oleh pihak pengurusan atasan memberi perbezaan besar kepada cara pekerja peringkat bawahan bertindak. Begitu juga cara organisasi secara keseluruhan bertindak ketika berhadapan dengan dilema etika.

Adalah penting untuk mengambil perhatian bahawa budaya korporat yang berkesan perlu menggalakkan tingkah laku beretika dan tidak menggalakkan tingkah laku tidak beretika (Ferine, et al. 2021). Sememangnya, tingkah laku beretika mungkin "mengorbankan" organisasi pada jangka masa pendek, tetapi menang dalam jangka masa panjang. Sebagai contoh, firma multinasional mungkin enggan membayar rasuah untuk mendapatkan peluang perniagaan di negara tertentu. Bagi sesetengah pihak, amalan sedemikian hanya dipandang sebelah mata, dan lebih bimbang kepada kehilangan jualan syarikat. Di sinilah budaya korporat memainkan peranan penting dalam membentuk jati diri ahli-ahli organisasi supaya menjadi seseorang yang beretika.

Begitu juga, organisasi mungkin kelihatan mendapat keuntungan daripada tindakan yang tidak beretika. Sebagai contoh, ejen pembelian untuk sebuah syarikat besar mungkin disogok untuk membeli semua bekalan pejabat yang diperlukan daripada pembekal tertentu. Walau bagaimanapun, keuntungan tersebut selalunya tidak lama. Dalam jangka masa panjang, sesebuah organisasi tidak boleh beroperasi sekiranya budaya dan nilai lazimnya tidak selaras dengan etika. Oleh itu budaya korporat yang menggalakkan tingkah laku beretika bukan sahaja lebih serasi dengan nilai budaya semasa, tetapi sebenarnya memberikan kesan positif.

Hubung Kait antara Budaya Korporat dan Komitmen Pekerja

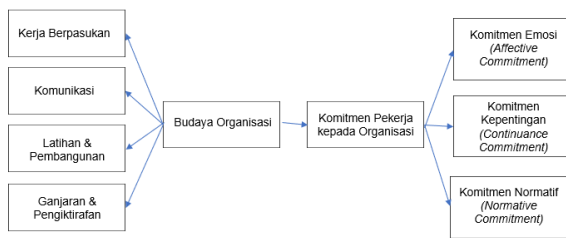
Terdapat satu bentuk kajian lain yang melihat budaya korporat dan pengaruhnya terhadap komitmen pekerja. Ricardo dan Jolly (1997) mengkaji impak budaya korporat dari lapan dimensi iaitu komunikasi, latihan dan pembangunan, ganjaran, pembuatan keputusan, pengambilan risiko, perancangan, kerja berpasukan dan amalan pengurusan. Kajian tersebut mendapati empat dimensi budaya iaitu komunikasi, latihan dan pembangunan, ganjaran dan pengiktirafan; serta kerja berpasukan mempunyai kaitan yang positif terhadap komitmen pekerja.

Dapatan kajian di atas disokong dengan beberapa kajian tempatan seperti kajian oleh Boon dan Arumugam (2006) ke atas 377 orang pekerja daripada enam organisasi pembungkusan semikonduktor utama di Malaysia. Keputusan menunjukkan keempat-empat dimensi mempunyai hubungkait yang positif dengan komitmen pekerja di mana komunikasi merupakan yang paling dominan dalam meningkatkan komitmen pekerja. Tidak dinafikan, budaya komunikasi yang baik, terutamanya antara majikan dan pekerja akan melahirkan suasana yang harmoni dan menggembirakan dalam kalangan pekerja. Selain itu, budaya pemberian ganjaran dan pengiktirafan juga memberi kesan besar terhadap komitmen pekerja semasa melakukan kerja. Peningkatan motivasi ini dapat dilihat melalui faktor keadilan, peluang pembangunan profesional, gaji yang tinggi, pujian, penghargaan dan lain-lain. Budaya latihan dan pembangunan yang diberi secara berkala dan mengikut keperluan juga membolehkan produktiviti dan kecekapan pekerja dipertingkatkan, sekaligus meningkatkan komitmen kerja (Karia dan Asaari, 2006). Selain itu, budaya bekerja dalam pasukan juga dilihat dapat menyumbang kepada komitmen pekerja. Budaya kerja yang diambil dari negara Jepun ini amat mementingkan bekerja secara kolektif dan menekankan kebersamaan. Ia juga merupakan yang terbaik kepada semua pihak (Hanaysha, 2016; Purba, 2015).

Terdapat satu lagi kajian tempatan yang melihat hubung kait empat dimensi budaya korporat iaitu kerja berpasukan, komunikasi, ganjaran dan pengiktirafan; serta latihan dan pembangunan terhadap komitmen pekerja di dalam organisasi. Kajian tersebut dibuat dalam kalangan pekerja di Malaysia Airports Holding Berhad (MAHB) (Zain, et al. 2009). Hasil kajian ini menunjukkan keempat-empat dimensi budaya korporat yang dipilih mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pekerja.

Kajian lain yang mempunyai persamaan dengan hasil kajian Zain et al. (2009) ialah berdasarkan kajian oleh Ramdhani (2017) sebagaimana digambarkan dalam rangka konsep pada Rajah 2. Hasil kajian menunjukkan bahawa komitmen pekerja terhadap organisasi boleh dipertingkatkan melalui budaya korporat yang terdiri daripada kerja berpasukan, komunikasi, pembangunan latihan dan pengiktirafan ganjaran. Justeru itu untuk mengekalkan kecekapan, keberkesanan dan produktiviti organisasi komitmen pekerja perlu dioptimumkan dengan mencipta dan melaksanakan budaya korporat secara konsisten.

Rajah 2. Hubungan Budaya Korporat terhadap Komitmen Pekerja (Ramdhani, et al. 2017)



Kesimpulan

Budaya korporat di dalam organisasi boleh diterapkan dengan mengambil kira keperluan faktor persekitaran luaran mahupun dalaman. Walau apa jua jenis atau dimensi budaya korporat yang diaplikasikan, matlamat sesebuah organisasi hanyalah untuk menyerlahkan dan melonjakkan pencapaian. Selain itu, budaya korporat amat penting untuk mengekalkan komitmen para pekerja berdasarkan komunikasi yang baik, latihan dan pembangunan, ganjaran dan pengiktirafan serta semangat bekerjasama. Komitmen yang jitu akhirnya akan membuahkan hasil yang lumayan dan kadang kala mampu menjadi rujukan organisasi-organisasi lain. Budaya korporat ibaratnya sebuah lambang atau tanda dagangan sesebuah organisasi. Baik matlamatnya, betul amalan dan pegangannya, maka baiklah hasilnya.

Budaya korporat dalam organisasi memainkan peranan penting dalam membentuk nilai-nilai, amalan-amalan, dan norma-norma yang membimbing cara organisasi ini beroperasi dan berinteraksi dengan pekerja, pelanggan, dan pihak berkepentingan lain (Prushkivskyi, et al., 2021). Budaya korporat yang baik dan positif adalah kunci untuk mencapai kejayaan dan kelestarian dalam perniagaan. Ia juga dapat memberikan manfaat kepada komuniti dan masyarakat setempat.

Beberapa aspek penting berkaitan budaya korporat dalam organisasi termasuk pembentukan sikap pekerja

seperti lebih bertanggungjawab dan memiliki rasa kekitaan, kerana mereka memahami sejarah dan falsafah organisasi masing-masing. Selain itu komitmen terhadap kelestarian, penglibatan pekerja, inovasi, kepimpinan berorientasikan visi, kepentingan kepada komuniti, pengurusan risiko yang bijak, kesetiaan, dan kesopanan dalam perniagaan juga dapat diterapkan melalui kesedaran kepatuhan kepada etika. Ini semua adalah nilai-nilai dan amalan-amalan yang membantu meningkatkan prestasi organisasi dan mencapai matlamat jangka panjang mereka.

Jika dilihat kepada organisasi-organisasi yang berjaya, budaya korporat yang baik sering berkait rapat dengan komitmen kepada matlamat, pematuhan kepada undang-undang dan peraturan berkaitan, serta tanggungjawab sosial korporat. Kesetiaan kepada prinsip-prinsip ini membantu mencipta persekitaran perniagaan yang stabil dan menjana sokongan daripada masyarakat setempat. Secara kesimpulan, budaya korporat yang baik menjadi aset penting dalam memacu kejayaan perniagaan seterusnya memperkukuhkan peranan mereka dalam pembangunan ekonomi dan sosial negara.

Rujukan

- Al-bawaia, E., Alshurideh, M., Obeidat, B., & Masa'deh, R. (2022). The impact of corporate culture and employee motivation on organization effectiveness in Jordanian banking sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 21, 1-18.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 1-10.
- Boon, O. K., & Arumugam, V. (2006). The influence of corporate culture on organizational commitment: case study of semiconductor organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3(1), 99-115.
- Canning, E. A., Murphy, M. C., Emerson, K. T., Chatman, J. A., Dweck, C. S., & Kray, L. J. (2020). Cultures of genius at work: Organizational mindsets predict cultural norms, trust, and commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(4), 626-642.
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open*

Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(1), 1-27.

Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.

Ferine, K. F., Aditia, R., & Rahmadana, M. F. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>

Gunaraja, T. M. (2014). *Organizational Corporate Culture on Employee Performance*. *OSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(11), 38-42.

Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.

Hooijberg, R., & Petrock, F. (1993). On cultural change: Using the competing values framework to help leaders execute a transformational strategy. *Human Resource Management*, 32(1), 29-50.

Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance. *International Journal of Business Economics*, 2(2), 86-98.

Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2006). The effects of total quality management practices on employees' work-related attitudes. *The TQM Magazine*, 18(1), 30-43.

Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. The Free Press. New York.

Li, G., Yan, K., Wei, Z., & Cheng, T. E. (2021). Can servitization enhance customer loyalty? The roles of organizational IT, social media, and service-oriented corporate culture. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(1), 40-54.

Prushkivskyi, V. H., Prushkivska, E. V., & Lytovka, V. A. (2021). Values as the basis of corporate culture. *Economic Bulletin of the National Mining University Scientific Journal*, 73(73), 45-54.

Quinn, R. E. (1988). *Beyond rational management: Mastering the paradoxes and competing demands of high performance*. Jossey-Bass.

Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Ainissyifa, H. (2017). Conceptual framework of corporate culture influenced on employees commitment to organization. *International Business Management*, 11(3), 826-830.

Ricardo, R. & Jolly, J. (1997). Training of teams in the workplace. *S.A.M Advanced Management Journal*, 62(2), 4.

Shelby, B., Vaske, J. J., & Donnelly, M. P. (1996). Norms, standards, and natural resources. *Leisure Sciences*, 18, 103-124.

Sims, R. R. (1992). The challenge of ethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11, 505-513.

Wang, Y., Farag, H., & Ahmad, W. (2021). Corporate culture and innovation: A tale from an emerging market. *British Journal of Management*, 32(4), 1121-1140.

Williams, M., & Biggemann, S. (2023). Corporate art collections in Australia: The influence of aboriginal art on corporate identity. *International Journal of Business Communication*, 60(2), 656-677.

Woo, E. J., & Kang, E. (2021). Employee environmental capability and its relationship with corporate culture. *Sustainability*, 13(16), 8684.

Zain, Z. M., Ishak, R., & Ghani, E. K. (2009). The influence of corporate culture on organisational commitment: A study on a Malaysian listed company. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 17(17), 16-26.