

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KEDISIPLINAN UNTUK MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Fawwaz Syafril Dirana¹, Soffy Belgies², Jala Senastri Putri³, Naufal Abiyyi Thanaka⁴

¹Mahasiswa Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, UIN Sunan Ampel Surabaya

²Dosen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, UIN Sunan Ampel Surabaya

³Mahasiswa Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, UIN Sunan Ampel Surabaya

⁴Mahasiswa Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, UIN Sunan Ampel Surabaya

Email korespondensi: fawwazsyafrildirana@gmail.com

Abstrak: Penelitian yang berjudul peran budaya organisasi dalam kedisiplinan untuk menghadapi revolusi industri 4.0 berisi tentang kajian budaya organisasi dan pengaruhnya dalam revolusi industri 4.0. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data yang diperoleh berasal dari kajian studi pustaka. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah bahwa revolusi industri tidak hanya terfokus pada bidang teknologi saja, karena pada dasarnya manusia dalam menjalankan suatu organisasi selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan budaya. Dengan demikian selalu ada interaksi antara budaya dan organisasi. Budaya organisasi sebagai pemberi identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan organisasi ini dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin organisasi, revolusi industri 4.0

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri, penggabungan teknologi digital dengan teknologi otomasi merupakan Revolusi Industri 4.0. Indonesia dalam hal ini sebagai negara yang masih berkembang, sedang berada dalam masa transisi memasuki era Revolusi Industri 4.0 tersebut. Pada era revolusi digital ini ditandai dengan kaburnya batasan-batasan ruang fisik, biologis dan digital serta kombinasi teknologi dalam aspek-aspek kehidupan nyata. Artinya pada volume ke-empat (read: Revolusi Industri 4.0) terjadi reduksi aktivitas fisik yang mengharuskan berada dalam lokasi geografis yang sama, karena terjadinya digitalisasi massal.

Hari ini revolusi industri keempat atau biasa disebut re'olusi industri 4.0 sedang mengubah dunia. Inti dari re'olusi Industri 4.0 adalah sebuah kombinasi

antara teknologi fisik dengan digital dengan menggunakan kecerdasan artifisial, teknologi kognitif, analisis, dan Internet of Things (IoT). Sehingga tercipta perusahaan digital yang saling terhubungkan dan bisa membuat keputusan yang lebih akurat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perubahan budaya kerja PT.Toyota Astra Motor untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0. Budaya kerja merupakan suatu sistem yang dipegang oleh para anggota yang dapat menjadi pembeda antara sebuah perusahaan dengan perusahaan lain. Budaya kerja di era revolusi industri 4.0 yang bersifat otomatis dan serba digital bukanlah merupakan hal yang mudah, mengingat bagaimana pesatnya perkembangan teknologi saat ini.

TMMIN berpandangan sektor otomotif mendukung niat pemerintah dalam menuju Industry 4.0. Perusahaan ini meningkatkan penggunaan internet of things (IoT). Sejumlah pekerjaan konvensional akan digantikan dengan pemanfaatan teknologi. Sumber daya manusia disiapkan dengan menyoasar pendidikan berbasis teknologi informasi (IT) melalui program vokasi perusahaan (Menuju Industri 4.0, TMMIN Persiapan Sumber Daya Manusia - Otomotif Bisnis.com). Selain itu, melalui program Toyota Production System (TPS) Lecture and Sharing Session berusaha untuk terjadinya tranfer keterampilan dari Toyota kepada para pemasok. Program ini juga sebagai bentuk kontribusi nyata dalam memperkuat daya saing industri otomotif nasional. (Automotive 4.0 (binus.ac.id))

Melalui PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMM IN), produsen Toyota mengungkap rahasia inenghadapi revolusi industri tersebut dengan inemperkuat jaringan pemasok lokal sebagai sektor utama mendukung pr<xluksi kendaraan yang selama ini telah dilakukan TMMI N, baik untuk memenuhi produksi lokal maupun impor. Pengambilan strategi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas Produk dan meningkatkan kepuasan konsumen.

Budaya karyawan yang pada awalnya menggunakan kertas berubah menjadi alat digital untuk menggantikan kertas yang dianggap kurang efisien dan kurang ramah lingkungan. Generasi millennial akan merasakan pesatnya teknologi digital dan internet dimana generasi ini memiliki banyak tenaga kerja yang memanfaatkan teknologi tersebut untuk membantu pekerjaan mereka, selama revolusi industry, kebiasaan pekerja akan berubah. Misalnya dengan teknologi saat ini karyawan dapat bekerja kapanpun dan dimanapun karena ditunjang teknologi

mutakhir dan internet yang dapat diakses kapan dan dimana saja. Perubahan tersebut juga dapat merubah aturan kerja, misalnya pemberian jam kerja. Undang undang mengatur jam kerja karyawan dalam sehari adalah delapan jam perhari, namun perusahaan industri berbasis online atau e-*ummer* e menggunakan teknologi, misalnya Go-Jek, Bukalapak, dll tidak inengatur jain kerja resmi para pekerjanya. Namun tetap harus mempertahankan budaya organisasi ditengah berkembangnya revolusi industry 4.0. dengan fenomena perubahan budaya kerja Pada PT. Toyota Astra Motor untuk menghadapi Industri menghadapi revolusi Industri 4.0.

TINJAUAN PUSTAKA

Sulaksono (2015) menyatakan bahwa aktor kebudayaan itu sendiri adalah manusia karena peran mereka sendiri yang berperilaku dalam lingkup kebudayaan. Ia juga menyatakan bahwa budaya dapat mempengaruhi perilaku serta sikap manusia, singkatnya budaya adalah nilai yang dimiliki manusia. Budaya bukanlah sekedar kata-kata tetapi juga salah kumpulan interpretasi ingatan dan makna dalam persepsi manusia.

Menurut Robbins (2003: 305), Budaya Organisasi sebagai sistem rnakna kolektif yang diikuti oleh para anggota organisasi, dan dapat membuat perbedaan antar organisasi. Budaya Organisasi bukan persoalan suka tidak sukanya karyawan terhadapnya, namun berkaitan dengan bagaimana mempersiapkan suatu karakter organisasi, termasuk seperangkat karakteristik primer yang dihargai oleh suatu organisasi (Sulaksono, 2015).

Menurut Geertz, sebuah budaya organisasi bisa digambarkan seperti jaring laba-laba yang memiliki satu tujuan dan berbeda dengan yang lainnya, karena budaya organisasi memiliki keunikan masing-masing (Sulaksono, 2015).

Pacanowsky dan Trujillo menerapkan prinsip jaring laba-laba pada organisasi. Manajer dan Karyawan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Untuk itu, sangat krusial untuk mempelajari perilaku yang sehubungan dengan perilaku mereka dalam organisasi (Sulaksono, 2015).

(Purwanta & Nawangsari, 2018) mengutip Robbins dan Judge (2014) berpendapat budaya organisasi sebagai sesuatu yang berkaitan dengan suatu sistem sebuah organisasi maupun perusahaan yang terbentuk karena semua anggota sehingga terjadi perbedaan antara organisasi satu dengan organisasi lain. Adapun tujuh ciri utama yang merupakan inti dari budaya organisasi, antara lain: fokus terhadap detail atau rincian, pembaharuan (inovasi) serta pengambilan risiko, orientasi manusia, orientasi tim, mengarah atau fokus terhadap hasil, stabilitas dan agresivitas. Bukti-bukti penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada disiplin kerja karyawan dilakukan oleh Oktaviani dan Saragih (2017), Damayati dan Fakhri (2014), Pribadi dan Herlena (2015), Sugi Harjo (2016), Safira (2015) dan Sudharina (2013).

Pengembangan Organisasi menurut Udai (2005:265) merupakan suatu usaha yang direncanakan dengan tujuan membantu suatu organisasi mengembangkan keterampilan diagnostik, kemampuan penguasaan, strategi relasi dalam bentuk sistem yang sementara atau setengah tetap, dan persamaan budaya (Poluakan, 2016).

Disamping itu budaya organisasi berjalan beriringan dengan revolusi industri, semakin maju perubahan industri, maka budaya industri semakin terbaru. Merujuk pada Revolusi Industri 4.0, terdapat pengertian dari revolusi dan industri itu sendiri. Menurut (KBB1), kata revolusi sendiri memiliki arti perubahan yang begitu cepat, sedangkan industri memiliki

makna sebagai pelaksanaan proses produksi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa revolusi industri merupakan sebuah perubahan yang begitu cepat pada suatu proses produksi, yang sebelumnya proses tersebut menggunakan tenaga manusia, sekarang sudah digantikan tenaga mesin dan menambah nilai komersial barang hasil dari produksinya (Fonna, 2019).

Hatalea dkk. (2014) berpendapat budaya kerja yang kuat terlihat melalui cara karyawan memandang budaya pekerjaan. Hal ini mempengaruhi perilaku sebagai motivasi tinggi, kreativitas, dedikasi, koinitiven dan kemampuan. Produktivitas karyawan dan kepuasan masyarakat akan membentuk budaya kerja yang lebih kuat. Budaya kerja terwujud setelah melalui proses yang cukup lama sebab perubahan yang terjadi dari nilai lama menjadi nilai baru tentunya akan memerlukan waktu, juga bersifat terus-menerus melakukan perubahan. Pekerjaan akan inencapai kualitas dan kepuasan yang tinggi dimulai dari kepribadian kemudian berubah menjadi sikap, lalu menjadi perilaku. Di dalamnya terdapat unsur-unsur, seperti semangat, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, integritas (Sulila & Naue, 2020).

Saat ini, masih dilakukan penelitian dan pengembangan yang menjadi sebab mengapa definisi dari Industri 4.0 masih begitu beragam. Menurut Angela Merkel (2014), industri 4.0 merupakan sebuah perubahan yang menyeluruh dari tiap aspek produksi di industri yang menggabungkan antara dua aspek, yaitu: teknologi digital dan industri konvensional dengan internet (Donna, 2019).

Schlechtendahl dkk (2015) mendefinisikan unsur kecepatan dari ketersediaan informasi, sebagai sebuah lingkungan industri yang mana seluruh entitasnya selalu berkaitan dan mampu membagikan informasi satu sama lain (Fonna, 2019).

Menurut Kagerman dkk (2013), inengartikan industri 4.0 dengan lebih teknis yaitu , sebagai proses industri yang meliputi logistik serta rnanufaktur, dan proses lainnya yang diintegrasikan dari Cyber Physical System (CPS) dan Internet of Things and Service (IoT dan Ios). Selain itu CPS sendiri merupakan suatu teknologi yang dapat menyatukan antara pemrosesan dunia maya dengan dunia maya sehingga dapat mewujudkan integrasi antara proses komputasi dan fisik (Fonna, 2019).

Terdapat istilah lain untuk mengartikan industri 4.0. Menurut Herman dkk (2015) istilah lain dari Industri 4.0 bisa disebut dengan kumpulan teknologi dan organisasi nilai berantai yang berupa smart factory, CPS, IoT dan Ios, dll (Fonna, 2019).

Budaya Organisasi pada Revolusi Industri 4.0 memiliki perbedaan dengan perkembangan sebelumnya, salah satunya dalam kedisiplinan kerja. inenurut Siagian (2009) definisi Disiplin kerja merupakan salah satu upaya untuk membentuk dan memperbaiki pengetahuan, perilaku, serta sikap karyawan. dengan begitu para karyawan akan sukarela bekerja secara kooperatif dan meningkatkan prestasi kerjanya (Hasibuan&Silvya, 2019).

(Rexy et al., 2018) mengutip Siagian (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja, serta beberapa faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara Gorda (2004), menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku dan sikap karyawan yang berbentuk kemauan karyawan dengan kesadaran penuh dan ketulusan maupun keterpaksaan dalam mematuhi, inenjalankan tugas, serta tanggung jawab sebagai usaha untuk berkontribusi sebanyak-banyaknya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Rivai (2013) juga menyatakan disiplin kerja dapat digunakan manager sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar para karyawan dapat mengubah upaya dan perilaku untuk ineningkatkan kesadaran dan kesediaan terhadap norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan (Hasibuan&Silvya, 2019).

Menurut Sutrisno (2009), berbeda dalam mengartikan disiplin kerja. Ia mengartikan disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan supaya pekerjaan dapat berjalan dengan lancar (Hasibuan&Silvya, 2019).

Sedangkan Kotler dan Keller (2007:177) berpendapat bahwa teori kepuasan konsumen merupakan timbulnya perasaan bahagia atau kecewa yang timbul setelah melakukan perbandingan kinerja yang dirasakan terhadap hasil produk yang diharapkan (Apriyani&Sunarti, 2017).

Tjiptono (2012) menyatakan bahwa kepuasan konsumen ialah keadaan yang ditunjukkan oleh konsumen saat keinginan dan kebutuhan konsumen sesuai dengan yang diharapkan dan dapat terpenuhi dengan baik (Apriyani&Sunarti, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kajian pustaka telah dibahas dan disimpulkan tentang pengertian budaya organisasi yaitu suatu budaya yang terorganisasi dengan baik dan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi satu dengan organisasi-organisasi lainnya. Manusia dalam mencapai tujuannya dilakukan melalui sebuah organisasi yang dibentuk manusia itu sendiri, manusia dalam menjalankan suatu organisasi selalu disesuaikan dengan perkembangan budaya. Dengan demikian selalu ada interaksi antara budaya dan organisasi. Budaya organisasi sebagai pemberi identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan organisasi ini dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda pula.

Perubahan peraturan Revolusi 4.0

Industri 4.0 telah memperkenalkan teknologi produksi massal yang fleksibel. Mesin akan beroperasi secara independen atau berkoordinasi dengan manusia. Mengontrol proses produksi dengan melakukan sinkronisasi waktu dengan melakukan penyatuan dan penyesuaian produksi. Selanjutnya, Zesulka et al (2016) menambahkan, industri 4.0 digunakan pada tiga faktor yang saling terkait yaitu; 1) digitalisasi dan interaksi ekonomi dengan teknik sederhana menuju jaringan ekonomi dengan teknik kompleks; 2) digitalisasi produk dan layanan; dan 3) model pasar baru. Salah satu karakteristik unik dari industri 4.0 adalah mengaplikasikan kecerdasan buatan atau artificial intelligent. Penerapan peraturan baru membuat banyak organisasi harus berubah. Perubahan terjadi pada tidak hanya pada organisasi, namun juga terjadi pada sistem dan manusia. Tulisan ini menggambarkan pentingnya mengelola perubahan di dalam organisasi karena perubahan di dalam organisasi akan berdampak kepada perubahan pada sistem dan manusia di dalamnya.

Budaya Organisasi

Didasarkan pada filosofi TMMIN yang terdiri dari dua pilar utama. Biasa disebut Toyota Way, yaitu sebagai berikut: pertama, Continuous Improvement. Keyakinan untuk tidak pernah merasa puas dengan selalu melakukan berbagai perbaikan. kedua, Respect for People. Penghormatan terhadap para stakeholder dan kepercayaan bahwa kesuksesan bisnis didapat dari para stakeholder. Selain itu, dukungan TMMIN terhadap kebijakan pemerintah dalam menuju industri 4.0, dengan meningkatkan penggunaan internet of things (IoT) mencerminkan budaya suportif dan kerja sama terhadap organisasi luar, khususnya pemerintahan Indonesia. Dukungan nyata tersebut

berupa peralihan kebijakan yang difokuskan kepada SDM berlatar belakang pendidikan teknologi informasi (IT) dengan melalui program vokasi perusahaannya. Sejalan dengan ini, seperti yang dinyatakan Robbins (2003), TMMIN menciptakan sebuah sistem makna kolektif yang harus diikuti oleh para karyawan perusahaannya. Perusahaan otomotif Toyota membentuk karakter perusahaannya sendiri agar dihargai dan diindahkan oleh karyawannya yaitu berupa budaya suportif dan kerjasama demi perkembangan perusahaan. Dalam hal lain, usaha TMMIN melalui kebijakan baru dalam menghadapi tantangan revolusi industri 4.0, membentuk budaya suportif dan kerjasama agar dapat mengubah perilaku nyata para karyawannya, hal ini selaras dengan pernyataan Sulaksono (2015).

TMMIN juga mengadakan program bernama Idea Suggestion System, di mana terdapat suatu form khusus untuk wadah sebuah ide yang bisa diambil kapan saja di area kerja. Bahkan di setiap bulan, karyawan wajib membuat satu ide perbaikan terhadap area kerjanya. Kemudian dipilih satu ide terbaik untuk mendapatkan sertifikat penghargaan dan reward berupa uang (untuk seluruh pembuat ide) dari top manajemen (Utama, 2016). Dalam konteks ini TMMIN berusaha membentuk budaya kreatif di dalam perusahaannya yang diperuntukkan pengembangan perusahaan. Program Idea Suggestion System merupakan cerminan dari pernyataan Robbins (2003), di mana TMMIN berusaha menciptakan makna kolektif di perusahaannya namun dalam konteks kreatifitas demi perkembangan perusahaan.

Terdapat lima poin utama dalam TMMIN sebagai budaya perusahaan, yaitu: a) Bad News First. persiapan diri untuk kondisi terburuk agar senantiasa berhati-hati. b) Don't Blame Others. budaya untuk tidak

menyalahkan orang lain. c) *Ownership and Responsibilities*. Timbulnya rasa kepemilikan dan tanggung jawab. d) *Teamwork*. Membangun kepercayaan dengan bekerja sama dalam mencapai tujuan. e) *Humble and Empathy*. Rendah hati dengan mengingat seberapa jauh pencapaian serta menghargai bantuan orang lain dalam setiap pencapaian tersebut (Utama, 2016). Sedangkan program yang difokuskan kepada pengembangan SDM perusahaan di bagian teknologi informasi (IT) untuk menghadapi revolusi industri 4.0 yang identik dengan teknologi digital, merupakan bentuk penerapan ciri utama suatu budaya organisasi berupa orientasi manusia serta tim untuk fokus terhadap hasil sehingga tercipta stabilitas perusahaan agar bisa bertahan dalam menghadapi tantangan global. Melalui program-program ini TMMIN berusaha mempengaruhi disiplin kerja karyawan dengan membentuk budaya organisasi yang relevan dengan tantangan zaman, selaras dengan yang dibuktikan oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Saragih (2017), Damayati dan Fakhri (2014), Pribadi dan Herlena (2015), Sugi harjo (2016), Safira (2015) dan Sudharina (2013). Didasarkan pada pernyataan Ploukan (2016), penerapan strategi yang dilakukan perusahaan (dalam hal ini TMMIN), sebagai upaya pengenalan gejala (diagnostik) akibat dari adanya revolusi industri 4.0 tersebut juga merupakan bentuk pengembangan perusahaan dalam bentuk persamaan budaya global.

Tantangan revolusi industri 4.0 membuat TMMIN memperkuat sisi jaringan pemasok lokal sebagai sektor utama mendukung produksi kendaraan dalam memenuhi produksi lokal maupun impor. Pengambilan strategi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas Produk dan meningkatkan kepuasan konsumen. Selain itu melalui program vokasi perusahaan,

secara bertahap dapat mempercepat proses produksi otomotif serta menambah nilai komersial barang hasil produksi. Namun, berdasarkan data yang terkumpul, penerapan kebijakan-kebijakan belum sepenuhnya sesuai dengan pernyataan Fonna (2019) bahwa ciri revolusi industri 4.0 adalah perubahan begitu cepat pada proses produksi yang menggunakan tenaga mesin daripada tenaga manusia.

Disiplin Organisasi

Perubahan Budaya Organisasi akibat terobosan ilmu pengetahuan dan juga teknologi guna memenuhi kebutuhan manusia merupakan salah satu dampak pada Revolusi Industri. Hal ini sejalan dengan Budaya organisasi dalam Revolusi Industri 4.0 memiliki perbedaan dalam perkembangan sebelumnya, salah satunya kedisiplinan kerja. Hal tersebut sesuai dengan definisi Siagian (2009) mengenai Disiplin kerja merupakan salah satu upaya untuk membentuk dan memperbaiki pengetahuan, perilaku, serta sikap karyawan. (Rexy et al., 2018) mengutip Siagian (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja, serta beberapa faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada dasarnya disiplin kerja diharapkan menjadi ciri karyawan dalam sebuah organisasi, karena hal itu organisasi akan berjalan dengan semestinya dan juga dapat mencapai target dengan baik. Disiplin kerja juga memiliki dampak positif atas kinerja dari karyawan, salah satu karyawan mulai berangkat bekerja sampai dengan selesai bekerja berperilaku disiplin biasanya akan memiliki kinerja yang mumpuni. Peristiwa tersebut sejalan dengan Gorda (2004), menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku dan sikap karyawan yang berbentuk kemauan karyawan dengan kesadaran penuh dan ketulusan maupun keterpaksaan dalam mematuhi, menjalankan tugas, serta tanggung jawab sebagai usaha untuk

berkontribusi sebanyak-banyaknya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya strategi menghadapi revolusi industri 4.0, salah satu perusahaan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) memiliki strategi dengan menambahkan dan mengembangkan sumber daya manusia guna menghadapi Revolusi Industri 4.0. Pada tahun 2017 TMMIN ikut serta mensukseskan program pendidikan vokasi di Indonesia, telah tercatat lebih dari 800 peserta mengikuti program magang di TMMIN untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan soft skill dan hard skill.

TMMIN juga berpandangan sektor otomotif mendukung niat pemerintah dalam menuju Industri 4.0, dengan meningkatkan penggunaan internet of things (IoT). Sejumlah pekerja konvensional akan digantikan dengan pemanfaatan teknologi. Sumber daya manusia disiapkan dengan menysasar pendidikan berbasis teknologi informasi (IT) melalui program vokasi perusahaan (Menuju Industri 4.0, TMMIN Persiapan Sumber Daya Manusia - Otomotif Bisnis.com). Selain itu, melalui program Toyota Production System (TPS) Lecture and Sharing Session berusaha untuk terjadinya tranfer keterampilan dari Toyota kepada para pemasok. Program ini juga sebagai bentuk kontribusi nyata dalam memperkuat daya saing industri otomotif nasional. (Automotive 4.0 (binus.ac.id)).

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan budaya organisasi berupa disiplin kerja guna memberikan kepuasan terhadap konsumen, seperti yang dinyatakan oleh Tjiptono (2012) bahwa kepuasan konsumen ialah keadaan yang ditunjukkan oleh konsumen saat keinginan dan kebutuhan konsumen sesuai dengan yang

diharapkan dan dapat terpenuhi dengan baik (Apriyani&Sunarti, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tentang peran budaya organisasi pada PT toyota astra motor dalam menghadapi revolusi industri 4.0 telah menunjukkan bahwa globalisasi tidak hanya fenomena yang berdampak pada bidang teknologi saja, karena pada dasarnya manusia dalam menjalankan suatu organisasi selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan budaya. Dengan demikian selalu ada interaksi antara budaya dan organisasi. Budaya organisasi sebagai pemberi identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan organisasi ini dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda pula, selain itu dengan adanya pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan budaya organisasi berupa disiplin kerja guna memberikan kepuasan terhadap konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, D. A., & Sunarti. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-7.
- Asbari, M., P, S., & Agus, P. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0.". *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7-15.
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*. Medan: Guepedia Publisher.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk*

Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, 134-147.

Hatalea, A; Rusmiwari, S; dan Aminulloh, A. (2014). Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* ISSN. 2442-6962 Vol. 3, No. 2 (2014)

Robbins, P. Stephen (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.