



Analisis Strategis Bentuk Organisasi Bisnis dan Peran Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Berbasis Etika dan Tanggung Jawab Sosial

Demnira Marta Sipayung¹, Leady Natal Simbolon², Sonya Putri Kenangan Daeli³,
Tiara Sitorus⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Medan

Email : leadynatalsimbolon@gmail.com

Article Info

Article history:

Received October 11, 2025

Revised October 18, 2025

Accepted October 27, 2025

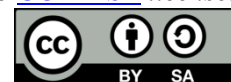
Keywords:

Business organization, business form, business planning, ethics, social responsibility, work spirituality, performance, sustainability.

ABSTRACT

The success and sustainability of a business is greatly influenced by careful planning, choosing the right form of organization, and implementing ethical and spiritual values in its operations. Forms of business organizations such as sole proprietorships, partnerships, limited liability companies, cooperatives, and state-owned enterprises have their own characteristics, advantages, and risks that need to be adjusted to the business objectives and capacity of business actors. In addition to formal structures, it is also important to build a healthy work environment, both managerially and psychologically. Values such as social responsibility, integrity, and concern for the meaning of work have been proven to increase motivation, individual performance, and commitment to the organization. By combining a structural approach and non-material values, businesses can develop sustainably, adaptively, and be able to compete in a dynamic business environment.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received October 11, 2025

Revised October 18, 2025

Accepted October 27, 2025

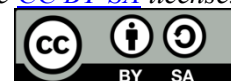
Kata Kunci:

Organisasi Bisnis, Bentuk Usaha, Perencanaan Bisnis, Etika, Tanggung Jawab Sosial, Spiritualitas Kerja, Kinerja, Keberlanjutan

ABSTRAK

Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah bisnis sangat dipengaruhi oleh perencanaan yang matang, pemilihan bentuk organisasi yang tepat, serta penerapan nilai-nilai etika dan spiritual dalam operasionalnya. Bentuk organisasi bisnis seperti perseorangan, kemitraan, perseroan terbatas, koperasi, hingga badan usaha milik negara memiliki karakteristik, kelebihan, dan risiko masing-masing yang perlu disesuaikan dengan tujuan usaha dan kapasitas pelaku bisnis. Selain struktur formal, penting pula untuk membangun lingkungan kerja yang sehat, baik secara manajerial maupun psikologis. Nilai-nilai seperti tanggung jawab sosial, integritas, dan kepedulian terhadap makna kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi, kinerja individu, serta komitmen terhadap organisasi. Dengan menggabungkan pendekatan struktural dan nilai-nilai nonmaterial, bisnis dapat berkembang secara berkelanjutan, adaptif, dan mampu bersaing dalam lingkungan usaha yang dinamis.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Leady Natal Simbolon



Pendahuluan

Dalam era persaingan usaha yang semakin kompleks dan dinamis, setiap pelaku bisnis dituntut untuk tidak hanya mampu memulai usaha, tetapi juga memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan usahanya secara berkelanjutan. Salah satu elemen fundamental yang menjadi fondasi dalam menjalankan usaha adalah pemilihan bentuk organisasi bisnis yang tepat. Organisasi bisnis tidak hanya menentukan struktur kepemilikan dan pola pengambilan keputusan, tetapi juga memengaruhi pembagian tanggung jawab, kemampuan dalam mengelola risiko, potensi pengembangan usaha, serta fleksibilitas dalam menghadapi tantangan pasar.

Bentuk-bentuk organisasi bisnis seperti perusahaan perseorangan, firma, perseroan komanditer, perseroan terbatas, koperasi, dan badan usaha milik negara masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Penentuan bentuk organisasi harus mempertimbangkan berbagai aspek, seperti skala usaha, jumlah modal, keterlibatan mitra, serta tujuan jangka panjang. Kesalahan dalam memilih bentuk organisasi dapat berakibat pada keterbatasan pengembangan usaha, beban tanggung jawab yang tidak proporsional, hingga risiko hukum yang tidak terkelola dengan baik.

Seiring dengan perkembangan ilmu pendidikan dan perubahan paradigma pembelajaran, model, pendekatan, dan teknik supervisi pendidikan juga mengalami diversifikasi dan inovasi. Dalam literatur, beberapa model supervisi telah diidentifikasi, seperti: 1) Model Konvensional (Tradisional) yang cenderung direktif dan berpusat pada supervisor; 2) Model Ilmiah yang menekankan pada objektivitas dan data; 3) Model Klinis yang berfokus pada perbaikan spesifik berdasarkan observasi kelas dan umpan balik; 4) Model Artistik yang menyoroti aspek seni mengajar dan kreativitas guru; dan 5) Model Perspektif Islam yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam pembinaan profesionalisme guru (Muslimin, 2023; Syukron et al., 2023; Mukni'ah et al., 2023). Pemilihan model yang tepat menjadi krusial untuk memastikan bahwa supervisi berjalan efektif dan relevan dengan kebutuhan guru serta karakteristik lembaga pendidikan (Syukron et al., 2023).

Namun, keberhasilan suatu bisnis tidak hanya ditentukan oleh struktur formalnya. Aspek lain yang tak kalah penting adalah kualitas perencanaan bisnis, pengelolaan sumber daya manusia, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan eksternal. Lingkungan bisnis yang cepat berubah menuntut pelaku usaha untuk menyusun rencana yang tidak hanya menjawab kebutuhan saat ini, tetapi juga mampu mengantisipasi perubahan di masa depan. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen yang adaptif, sumber daya manusia yang kompeten, serta sistem organisasi yang mampu mendukung pencapaian tujuan usaha.

Di sisi lain, nilai-nilai etika dan spiritualitas dalam dunia kerja semakin mendapat perhatian dalam upaya menciptakan iklim organisasi yang sehat dan produktif. Dunia bisnis modern menuntut keseimbangan antara pencapaian tujuan ekonomi dan tanggung jawab sosial. Etika bisnis serta tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, investor, lingkungan, dan masyarakat luas harus menjadi bagian dari budaya organisasi. Nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan kepedulian terhadap sesama terbukti mampu memperkuat komitmen karyawan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta meningkatkan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan.



Lebih jauh lagi, munculnya pendekatan spiritualitas di tempat kerja menegaskan pentingnya makna dan tujuan dalam bekerja. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dan spiritual dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, semangat kerja yang lebih baik, serta kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini membuktikan bahwa keberhasilan bisnis tidak hanya bersumber dari strategi ekonomi dan pengelolaan sumber daya, tetapi juga dari nilai-nilai kemanusiaan yang tertanam dalam budaya kerja sehari-hari.

Metode Penelitian

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yang diperoleh dari: Artikel jurnal “Perencanaan Bisnis” (Mudjahidin, 2005); Artikel Jurnal “Kajian spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis” (Leo Agung Manggala Yogatama, 2015); Buku Pengantar Bisnis (Dr. Rasmulia Sembiring, Bab 3); dan Buku Pengantar Bisnis (Eko Purwanto, Bab 3).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui teknik dokumentasi dan studi pustaka dengan cara membaca, memahami, dan mencatat informasi penting mengenai: Jenis dan bentuk organisasi bisnis (perseorangan, kemitraan, korporasi, koperasi). Alasan pemilihan bentuk organisasi bisnis dalam perencanaan, Risiko dan tanggung jawab dalam setiap bentuk organisasi, Konteks etika dan tanggung jawab sosial bisnis dalam berbagai bentuk organisasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode analisis isi (content analysis) terhadap dokumen dan literatur yang ditelaah. Proses analisis dilakukan melalui langkah-langkah berikut: Klasifikasi bentuk-bentuk organisasi bisnis, Perbandingan antar konsep dari masing-masing sumber, Interpretasi terhadap kelebihan dan kekurangan masing-masing bentuk organisasi dalam konteks strategi bisnis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil studi literatur dari buku Pengantar Bisnis karya Dr. Rasmulia Sembiring dan Eko Purwanto, serta jurnal Mudjahidin (2005), menemukan bahwa bentuk organisasi bisnis pada umumnya terdiri dari:

1. Perusahaan Perseorangan (Sole Proprietorship): Umumnya dimiliki dan dijalankan oleh satu orang. Sederhana dalam pendirian dan pengelolaan, namun pemilik memikul seluruh tanggung jawab hukum dan finansial.
2. Kemitraan (Partnership): Melibatkan dua orang atau lebih dalam kepemilikan dan pengelolaan. Tanggung jawab dibagi berdasarkan perjanjian yang telah disepakati bersama.
3. Korporasi (Corporation): Berbentuk badan hukum yang terpisah dari individu pendirinya. Pemilik memiliki tanggung jawab terbatas. Cocok untuk usaha berskala besar dan membutuhkan permodalan tinggi.
4. Koperasi: Dimiliki dan dikelola oleh sekelompok orang untuk kepentingan bersama. Bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota, berlandaskan prinsip keadilan dan partisipasi.



Dalam jurnal Mudjahidin (2005), pemilihan bentuk organisasi merupakan bagian penting dari dokumen perencanaan bisnis. Faktor-faktor seperti kepemilikan, legalitas, struktur pengelolaan, risiko, hingga dampak sosial harus dijelaskan secara terstruktur dan disesuaikan dengan visi bisnis jangka panjang. Hasil telaah juga menunjukkan bahwa dalam setiap business plan, harus dijelaskan:

- 1) Nama dan deskripsi usaha
- 2) Alasan pemilihan bentuk organisasi
- 3) Risiko yang terkait dengan pendapatan dan pengeluaran
- 4) Potensi untuk berkembang secara lokal hingga global

Dari jurnal Mudjahidin dan buku Eko Purwanto, ditemukan bahwa bentuk organisasi yang dipilih juga membawa tanggung jawab terhadap:

- 1) Konsumen
- 2) Pekerja
- 3) Pemegang saham
- 4) Komunitas
- 5) Lingkungan Komunitas

Perusahaan seperti Dell, IBM, dan Marriott disebutkan sebagai contoh sukses dalam menerapkan tanggung jawab sosial, termasuk etika bisnis yang baik dalam pengambilan keputusan, perlindungan hak karyawan, dan pengelolaan dampak lingkungan.

Jurnal Yogatama dan Widayarni (2015) mengidentifikasi bahwa dalam konteks organisasi Indonesia, terdapat dua faktor pembentuk iklim spiritual di tempat kerja:

1. Visi dan misi perusahaan yang bermakna, yang mendorong keterlibatan emosional dan motivasi kerja karyawan
2. Kepedulian terhadap kehidupan personal, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, suportif, dan manusiawi.
3. Hasil ini didasarkan pada penelitian terhadap 417 karyawan media nasional dan menunjukkan bahwa iklim spiritual yang positif berkorelasi langsung dengan performa individu dan organisasi

Pembahasan

Setiap bentuk organisasi memiliki karakteristik dan implikasi hukum, fiskal, dan operasional. Pemilihan bentuk organisasi bukan hanya keputusan administratif, melainkan juga strategis. Sebagai contoh:

- 1) Usaha mikro dan kecil lebih cocok menggunakan bentuk perseorangan atau kemitraan karena lebih fleksibel dan tidak membutuhkan struktur rumit.
- 2) Usaha menengah dan besar atau yang berencana go public, sangat disarankan berbentuk korporasi karena lebih kredibel dalam menarik investor dan memiliki perlindungan hukum
- 3) Pemilihan yang tidak tepat akan menimbulkan kendala hukum, pembagian keuntungan yang tidak adil, atau keterbatasan ekspansi bisnis

Pembahasan dari jurnal Mudjahidin menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial tidak terlepas dari struktur organisasi. Bentuk organisasi tertentu memberikan ruang lebih luas untuk mengimplementasikan kebijakan etis. Sebagai contoh:

- Korporasi memiliki kewajiban hukum yang lebih kompleks terhadap pemegang saham, sehingga cenderung lebih transparan dan akuntabel.



- Koperasi secara struktural mendorong keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, yang memperkuat etika kolektif dan tanggung jawab sosial terhadap komunitas sekitar

Jurnal Yogatama dan Widyarini memberikan wawasan bahwa spiritualitas bukan sekadar aspek emosional, melainkan berfungsi sebagai penguat nilai-nilai organisasi. Lingkungan kerja yang memfasilitasi pemaknaan hidup, pengembangan diri, dan rasa saling terhubung mampu:

- Meningkatkan komitmen karyawan
- Mengurangi intensi keluar (turnover intention)
- Meningkatkan kepuasan kerja intrinsik dan rasa memiliki terhadap organisasi

Organisasi bukan sekadar sistem formal, tetapi juga ekosistem nilai. Maka, pemilihan struktur organisasi perlu mempertimbangkan apakah bentuk tersebut selaras dengan budaya internal dan nilai-nilai spiritual yang ingin dibangun. Misalnya: Sebuah koperasi dengan nilai kebersamaan dan demokratis akan lebih cocok mengadopsi struktur yang partisipatif. Sebaliknya, sebuah korporasi multinasional memerlukan sistem birokrasi yang terstandarisasi, tetapi tetap bisa membangun iklim spiritual melalui kebijakan kesejahteraan karyawan dan tanggung jawab sosial global.

Kesimpulan

Bentuk organisasi bisnis memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah, struktur, serta keberlangsungan sebuah usaha. Baik dalam bentuk perseorangan, kemitraan, korporasi, maupun koperasi, masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan bisnis. Dalam penyusunan perencanaan bisnis, aspek ini harus dijelaskan secara sistematis agar mampu menjawab tantangan legal, operasional, dan finansial di masa depan. Selain itu, organisasi bisnis juga dituntut untuk menjalankan praktik etika dan tanggung jawab sosial sebagai bagian dari upaya membangun kepercayaan dan keberlanjutan. Tak kalah penting, spiritualitas di tempat kerja terbukti mampu mendorong semangat kerja, keterlibatan emosional, dan kinerja yang lebih baik dari individu dalam organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh bentuk hukumnya, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi tersebut mampu menciptakan lingkungan yang sehat, etis, dan bermakna bagi seluruh pemangku kepentingannya.

Saran

Pemilik dan pelaku bisnis disarankan untuk memilih bentuk organisasi yang paling sesuai dengan karakteristik usaha, sumber daya, dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Perencanaan bisnis hendaknya tidak hanya berfokus pada keuntungan semata, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial kepada konsumen, karyawan, dan masyarakat. Selain itu, organisasi perlu membangun iklim spiritual yang positif melalui penciptaan visi dan misi yang bermakna serta memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, aspek spiritualitas dan tanggung jawab sosial tidak hanya menjadi pelengkap, tetapi juga fondasi penting untuk membentuk budaya organisasi yang kuat, harmonis, dan berdaya saing tinggi.



Daftar Pustaka

- Mudjahidin. (2005). Perencanaan Bisnis: Organisasi, Lingkungan Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia. Jurnal Sistem Informasi, 4(2), 141–146. Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=bentuk+organisasi+bisnis&btnG=#d=gs_qabs&t=1749029680596&u=%23p%3DCIrqBHRaAh4J
- Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. Jurnal Psikologi, 42(1), 1–14. Fakultas Psikologi Universitas Atma Jaya Jakarta & Universitas Gunadarma Jakarta. <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/6939/pdf>
- Sembiring, R. (2014). Pengantar Bisnis. Medan: Penerbit CV. Mitra Wacana Media. <https://digilib.uinsgd.ac.id/3348/1/Pengantar%20Bisnis.pdf>
- Purwanto, E. (2020). Pengantar Bisnis: Era Revolusi Industri 4.0. Banyumas: SASANTI INSTITUTE. <https://repository.upnjatim.ac.id/82/7/BUKU%20PENGANTAR%20BISNIS.pdf>