

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Cut Ratu Tiara Maisarah

cutratutm@gmail.com

Universitas Teuku Umar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan berbagai kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research) dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik budaya organisasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis dilakukan melalui identifikasi, pengkajian, dan sintesis berbagai temuan penelitian untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi, disiplin kerja, kolaborasi tim, kreativitas, loyalitas, serta kepuasan kerja. Selain itu, faktor-faktor seperti kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang efektif, sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang nyaman turut memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap performa pegawai. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, sebagian besar temuan mengindikasikan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan guna meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance based on various theoretical studies and previous research results. The method used in this research is library research by collecting and analyzing data from books, scientific journals, research articles, as well as various literature sources relevant to the topic of organizational culture and employee performance. The analysis technique is carried out through identification, study and synthesis of various research findings to obtain a comprehensive understanding of the relationship between these two variables. The study results show that organizational culture has an important role in improving employee performance through creating a conducive work environment, increasing motivation, work discipline, team collaboration, creativity, loyalty and job satisfaction. In addition, factors such as supportive leadership, effective communication, fair reward systems, career development opportunities, and a comfortable work environment also strengthen the influence of organizational culture on employee performance. Although some studies show different results, most findings indicate a positive relationship between organizational culture and employee performance. Therefore, organizations need to develop a work culture that is adaptive, collaborative and oriented towards achieving goals in order to increase productivity and organizational competitiveness in a sustainable manner.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung secara cepat pada masa globalisasi telah mendorong setiap organisasi untuk terus memperkuat daya saing agar mampu mempertahankan eksistensinya dalam jangka panjang. Kemampuan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan serta kompetisi yang semakin kompleks sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana aktivitas teknis dan administratif, melainkan juga menjadi

elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam merealisasikan visi, misi, serta sasaran yang telah ditetapkan (Girsang, 2019). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk membangun suasana kerja yang mendukung peningkatan kapasitas, produktivitas, dan performa pegawai secara berkelanjutan. Salah satu unsur internal yang dinilai memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian tersebut adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan konstruksi nilai, kepercayaan, prinsip, asumsi dasar, serta kebiasaan yang tumbuh dan berkembang di dalam organisasi serta diterima secara kolektif oleh seluruh anggotanya. Kumpulan nilai tersebut berfungsi sebagai landasan dalam membangun interaksi sosial, melaksanakan pekerjaan, dan menentukan berbagai keputusan yang berkaitan dengan aktivitas organisasi (Haris dkk., 2023).

Kinerja karyawan menjadi salah satu parameter utama yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menggambarkan capaian kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan kualitas hasil pekerjaan, jumlah output yang dihasilkan, ketepatan penyelesaian tugas, serta efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Tingkat pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beragam aspek, baik yang berasal dari karakteristik personal maupun kondisi lingkungan organisasi tempat individu bekerja (Chairani, 2024). Dalam praktik manajemen kontemporer, budaya organisasi dipandang sebagai faktor strategis yang mampu membentuk pola perilaku, sistem komunikasi, etos kerja, tingkat kepatuhan terhadap aturan, serta dorongan internal pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan telah menjadi fokus kajian berbagai penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan empiris menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja belum menghasilkan kesimpulan yang seragam.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Chairani (2024) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan performa kerja. Sebaliknya, Rijanto dan Mukaram (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Usmalıyah dan Suwandi (2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Sejalan dengan itu, Tarwijo (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, Putra dan Wildan (2023) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara komitmen organisasi justru memberikan pengaruh yang nyata. Selain itu, Pratiwi, Soraya, dan Anshori (2024) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi, mengarahkan perilaku kerja, serta mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan masih bervariasi dan dapat dipengaruhi oleh kondisi serta karakteristik masing-masing organisasi.

Berdasarkan berbagai temuan penelitian sebelumnya, dapat dipahami bahwa masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sebagian penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian lainnya mengindikasikan bahwa budaya organisasi belum tentu memberikan dampak yang berarti terhadap capaian kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang masih relevan untuk ditelaah lebih lanjut. Oleh karena itu, kajian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi kepustakaan. Hasil kajian

diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang budaya kerja yang mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research). Data diperoleh melalui berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal nasional, jurnal internasional, artikel ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Tahapan penelitian meliputi:

1. Identifikasi masalah penelitian.
2. Pengumpulan literatur yang relevan.
3. Analisis dan sintesis data.
4. Penarikan kesimpulan berdasarkan hasil kajian.

Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan berbagai perspektif ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga menjadi pedoman yang mengarahkan perilaku, sikap, serta pola kerja seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi akan memengaruhi cara karyawan berinteraksi, menyelesaikan pekerjaan, mengambil keputusan, dan menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang mengarahkan perilaku individu tanpa harus bergantung sepenuhnya pada aturan formal. Ketika nilai-nilai organisasi telah dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara sukarela demi mencapai tujuan bersama. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja baik secara individu maupun kelompok.

Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Salah satu pengaruh utama budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah kemampuannya dalam meningkatkan motivasi kerja. Organisasi yang memiliki budaya penghargaan terhadap prestasi akan memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan tersebut dapat berupa insentif finansial, promosi jabatan, apresiasi secara verbal, maupun bentuk penghargaan lainnya yang mampu meningkatkan semangat kerja (Hidayat, 2022).

Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka akan merasa bahwa usaha dan kontribusinya memiliki nilai bagi organisasi sehingga terdorong untuk memberikan performa terbaik dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, apabila organisasi tidak memberikan penghargaan yang memadai terhadap pencapaian karyawan, motivasi kerja dapat menurun dan berdampak pada rendahnya produktivitas.

Budaya organisasi yang menanamkan nilai-nilai positif seperti kerja keras, profesionalisme, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil juga dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan serta kualitas pekerjaannya. Dengan demikian,

motivasi yang terbentuk melalui budaya organisasi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Meningkatkan Disiplin dan Tanggung Jawab Kerja

Budaya disiplin juga membantu organisasi dalam mengurangi berbagai bentuk pelanggaran kerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Ketika seluruh karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya disiplin, maka proses operasional organisasi dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, budaya tanggung jawab yang kuat akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas secara maksimal tanpa harus selalu diawasi oleh atasan (Pratiwi dkk, 2024).

Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam bekerja, mampu mengambil keputusan secara tepat, serta bersedia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Kondisi tersebut tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Memperkuat Kerja Sama dan Kolaborasi Tim

Dalam organisasi modern, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh efektivitas kerja sama tim. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai sehingga memudahkan proses koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya kerja sama memungkinkan terjadinya pertukaran ide, informasi, dan pengalaman antaranggota organisasi. Melalui komunikasi yang terbuka dan hubungan yang saling mendukung, berbagai permasalahan yang muncul dapat diselesaikan secara lebih cepat dan efektif. Selain itu, kerja sama tim juga dapat mengurangi konflik internal yang berpotensi menghambat produktivitas organisasi (Tarwijo, 2020). Ketika budaya kolaboratif diterapkan secara konsisten, karyawan akan memiliki kesadaran bahwa keberhasilan organisasi merupakan tanggung jawab bersama. Hal ini akan meningkatkan solidaritas, rasa saling percaya, dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kerja sama yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja baik pada tingkat individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan ide, gagasan, serta solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi yang menghargai kreativitas cenderung memiliki karyawan yang lebih aktif dalam mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, budaya inovatif juga mendorong karyawan untuk berani mengambil inisiatif dan menghadapi tantangan tanpa takut melakukan kesalahan (Rendy Pratama Putra, Muhammad Alkirom Wildan, 2022). Organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri akan menciptakan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan. Akibatnya, organisasi akan lebih mudah menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan yang dinamis.

Meningkatkan Komitmen dan Loyalitas Karyawan

Komitmen organisasi tercermin dari kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, mendukung kebijakan perusahaan, serta memberikan kontribusi terbaik demi keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan tidak mudah berpindah ke organisasi lain.

Loyalitas yang tinggi memberikan keuntungan bagi organisasi karena dapat mengurangi tingkat turnover karyawan, menekan biaya rekrutmen, serta menjaga stabilitas operasional perusahaan (Siti Usmalıyah dan Suwandi, 2025). Selain itu, karyawan yang loyal umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai budaya dan tujuan organisasi sehingga mampu bekerja secara lebih efektif.

Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Budaya organisasi yang positif juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang baik, serta adanya kesempatan untuk berkembang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan yang tinggi mampu menumbuhkan antusiasme dalam melaksanakan tugas, menekan tekanan psikologis di lingkungan kerja, serta mendorong pegawai untuk memberikan performa terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, kultur organisasi yang kurang kondusif berpotensi memunculkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas serta meningkatnya frekuensi ketidakhadiran dan perpindahan tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif sehingga tercipta keselarasan antara pencapaian sasaran institusi dengan pemenuhan kebutuhan serta kenyamanan pegawai guna mendukung peningkatan performa secara berkelanjutan.

1. Faktor-Faktor Budaya Organisasi yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

2. Kepemimpinan yang Mendukung

Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi. Kepemimpinan yang memberikan teladan, dukungan, serta motivasi kepada karyawan akan memperkuat implementasi nilai-nilai organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari.

3. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang terbuka dan transparan membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meminimalkan kesalahpahaman antaranggota organisasi. Informasi yang tersampaikan dengan baik akan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Bilqis dkk, 2023).

4. Sistem Penghargaan yang Adil

Pemberian penghargaan berdasarkan prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Sistem penghargaan yang adil akan menciptakan rasa keadilan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

5. Nilai Kerja Sama dan Kekeluargaan

Budaya yang menekankan kerja sama dan kekeluargaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan solidaritas antarpegawai. Hubungan kerja yang harmonis akan memudahkan koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.

6. Budaya Disiplin dan Tanggung Jawab

Kedisiplinan merupakan fondasi penting dalam menciptakan produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

7. Kesempatan Pengembangan Karier

Organisasi yang memberikan peluang pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan promosi jabatan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berkembang dan memberikan kinerja terbaik.

8. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja akan meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Febriani & Ramli, 2023).

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat dipahami bahwa budaya organisasi

merupakan elemen strategis yang berpengaruh terhadap berbagai aspek perilaku kerja karyawan. Semakin kuat nilai-nilai positif yang diterapkan dalam organisasi, semakin besar pula peluang terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia agar mampu mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kultur organisasi menjadi salah satu unsur strategis yang berperan dalam menentukan tingkat performa pegawai di dalam sebuah institusi. Penerapan budaya perusahaan yang kokoh mampu mendorong tumbuhnya antusiasme kerja, kepatuhan terhadap aturan, kolaborasi antarkaryawan, kreativitas, serta loyalitas terhadap tempat bekerja. Berdasarkan berbagai sumber pustaka yang telah dianalisis, diketahui bahwa terdapat keterkaitan yang searah dan bermakna antara budaya organisasi dengan pencapaian kinerja sumber daya manusia. Semakin optimal implementasi budaya yang berkembang dalam lingkungan kerja, semakin tinggi pula hasil kerja yang mampu dicapai oleh pegawai. Dengan demikian, setiap institusi perlu mengembangkan iklim kerja yang konstruktif melalui penanaman prinsip-prinsip organisasi yang terarah, penyampaian informasi yang terbuka, gaya kepemimpinan yang inspiratif, serta mekanisme apresiasi yang proporsional agar efektivitas kerja, produktivitas, dan keberhasilan organisasi dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitri Rijanto dan Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 4(2), 35-47
- Agustin Pratiwi dkk. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2(3), 43-55 DOI: <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- Bilqis, S., Putra B. A. K., & Hellyani C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 3(2), 162-170.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2): 159-170
- Haris, N., Jamaluddin, & Usman, E. (2023). The Effect of Organizational Culture, Competence and Motivation on the SMEs Performance in the Covid-19 Post Pandemic and Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), 29–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Hidayat, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10/4, 1016–1025.
- Rendy Pratama Putra, Muhammad Alkirom Wildan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pariwisata 4.0 di Madura. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 69-78
- Siti Usmaliyah dan Suwandi. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Dalam Perspektif Teori Sistem Terbuka. *Krepa: Kreativitas Pada Abdimas* 6(5), 1-7
- Tarwijo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(4), 578-585
- Zahara Ayu Chairani. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* 12(4), 1039-1049