

REVIEW JURNAL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Epan Saputra¹, Omariah², Maysella³, Junengsih⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pertiwi

Email : 25220035@pertiwi.ac.id, 25220007@pertiwi.ac.id, 25220008@pertiwi.ac.id,
Junengsih@pertiwi.ac.id

ABSTRACT

Organizational culture is one of the most important factors influencing organizational success in achieving its objectives. Organizational culture serves as a system of values, norms, beliefs, and behaviors that guide organizational members in carrying out their duties and responsibilities. This literature review aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance based on previous studies. The method used is a literature study by reviewing relevant national and international journals. The findings indicate that a strong and positive organizational culture can improve employee productivity, commitment, motivation, loyalty, and work quality. Furthermore, organizational culture plays a significant role in creating a conducive work environment that enhances both individual and organizational performance. These findings suggest that organizations need to establish and maintain adaptive, innovative, and achievement-oriented cultures to improve employee performance sustainably.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Productivity, Organizational Commitment, Human Resource Management.*

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Literatur review ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan berbagai penelitian terdahulu. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah berbagai jurnal nasional dan internasional yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu meningkatkan produktivitas, komitmen, motivasi, loyalitas, serta kualitas kerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu membangun dan mempertahankan budaya yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Komitmen Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin ketat menuntut organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi

dan menjadi pedoman dalam berperilaku (Schein, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingginya kinerja karyawan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriani et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian Shahzad et al. (2013), Maryati et al. (2019), dan Hendrato et al. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan efektivitas kerja serta produktivitas karyawan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi menjadi faktor strategis karena mampu membentuk perilaku, sikap, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan melalui berbagai hasil penelitian terdahulu.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode literature review atau kajian pustaka. Data diperoleh dari jurnal-jurnal nasional dan internasional yang membahas hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1. Tahapan Kajian Literatur

- I. Menentukan topik penelitian yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- II. Menelusuri artikel ilmiah melalui database Google Scholar, Scopus, Sinta, dan jurnal bereputasi.
- III. Menyeleksi artikel berdasarkan relevansi topik dan tahun publikasi.
- IV. Menganalisis hasil penelitian terdahulu.
- V. Menyusun sintesis hasil penelitian untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif.

2. Kriteria Inklusi

- I. Artikel membahas budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- II. Artikel diterbitkan pada periode 2020 – 2025.
- III. Menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, atau mixed methods.
- IV. Artikel berasal dari jurnal nasional maupun internasional bereputasi.

1. Konsep Budaya Organisasi

Menurut Schein (2017), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Denison (2006) mengemukakan empat dimensi utama budaya organisasi:

1. Involvement (Keterlibatan)
2. Consistency (Konsistensi)
3. Adaptability (Adaptabilitas)
4. Mission (Misi)

Keempat dimensi tersebut berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Febriani et al. (2023), budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,732 dan nilai t-statistik 9,548. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan keterikatan karyawan (employee engagement), yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

3. Faktor Budaya Organisasi yang Meningkatkan Kinerja :

- Nilai dan Norma Organisasi
Nilai organisasi yang jelas membantu karyawan memahami tujuan organisasi sehingga meningkatkan efektivitas kerja.
- Komunikasi Internal
Budaya komunikasi terbuka meningkatkan koordinasi antarpegawai dan meminimalkan konflik kerja.
- Kerja Sama Tim
Budaya kolaboratif memungkinkan penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.
- Orientasi Prestasi
Organisasi yang menghargai pencapaian akan mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi.
- Adaptabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya yang adaptif membantu organisasi menghadapi perubahan lingkungan bisnis dengan lebih cepat.

SISTESIS HASIL LITERATUR

Dari berbagai penelitian yang ditelaah ditemukan bahwa:

Temuan	Dampak terhadap Kinerja
Budaya organisasi yang kuat	Meningkatkan produktivitas
Nilai organisasi yang jelas	Meningkatkan disiplin kerja
Budaya kolaboratif	Meningkatkan efektivitas tim
Budaya inovatif	Meningkatkan kreativitas
Budaya penghargaan	Meningkatkan motivasi
Budaya adaptif	Meningkatkan daya saing

TABEL PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Keterbatasan
1	Shahzad et al. (2013)	Impact of Organizational Culture on Organizational Performance	Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi	Fokus pada organisasi secara umum, bukan individu
2	Mohamed & Abukar (2013)	The Impact of Organizational Culture on Employee Performance	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Survei Kuantitatif	Budaya organisasi meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan	Lokasi penelitian terbatas
3	Sangadji & Sopiah (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Sampel relatif kecil
4	Weerarathna & Geeganage (2014)	Relationship Between Organizational Culture and Employee Performance	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Terdapat hubungan positif antara budaya dan kinerja	Terbatas pada sektor tertentu
5	Fithriana & Adi (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Budaya yang sehat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi	Tidak menguji variabel mediasi

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Keterbatasan
6	Kawiana (2018)	Organizational Culture and Employee Performance	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Survei	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Sampel terbatas pada satu organisasi
7	Maryati et al. (2019)	The Effect of Organizational Culture on Employee Performance	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai	Tidak mengkaji faktor lain
8	Natalia et al. (2020)	Organizational Culture and Human Resource Performance	Budaya Organisasi, Kinerja SDM	Kuantitatif	Budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja SDM	Objek penelitian terbatas
9	Jie et al. (2020)	Organizational Culture and Employee Productivity	Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja	Kuantitatif	Budaya organisasi meningkatkan produktivitas karyawan	Tidak mengukur aspek perilaku kerja
10	Priyadharsan & Nithiya (2020)	Organizational Culture and Employee Performance	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hubungan budaya dan kinerja terbukti positif	Generalisasi masih terbatas
11	Hendrato et al. (2021)	Organizational Culture and Employee Performance	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Sampel relatif homogen
12	Abdullahi et al. (2021)	Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement	Budaya Organisasi, Employee Engagement, Kinerja	SEM-PLS	Budaya organisasi meningkatkan employee engagement dan kinerja	Terbatas pada sektor pendidikan
13	Abrianto & Srimulyani (2021)	Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel	Budaya Organisasi, Employee Engagement	Kuantitatif	Budaya organisasi meningkatkan keterikatan karyawan	Tidak mengukur kinerja secara langsung

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Keterbatasan
14	Febriani, Ramli & Reza (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan	Budaya Organisasi, Employee Engagement, Kinerja Karyawan	SEM-PLS (120 responden)	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun employee engagement tidak memediasi hubungan tersebut	Objek penelitian hanya staf non-akademik universitas
15	Penelitian Saat Ini (Literature Review)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Literature Review	Mayoritas penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Tidak melakukan pengujian empiris langsung

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literature review dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan produktivitas, komitmen, loyalitas, motivasi, dan kualitas kerja karyawan.
3. Dimensi budaya organisasi seperti keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang efektif.
4. Organisasi yang menerapkan budaya kerja yang sehat dan adaptif memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor strategis yang harus dikelola secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector.
- Denison, D. R., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing Organizational Cultures.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan.
- Fithriana, N., & Adi, N. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Hendrato, T., et al. (2021). Organizational Culture and Employee Performance.
- Imam, A., et al. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance.
- Jie, C., et al. (2020). Organizational Culture and Employee Productivity.

- Kawiana, I. G. P. (2018). Organizational Culture and Employee Performance.
- Maryati, T., et al. (2019). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance.
- Mohamed, A. I., & Abukar, A. A. (2013). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance.
- Natalia, M., et al. (2020). Organizational Culture and Human Resource Performance.
- Priyadharsan, P., & Nithiya, P. (2020). Organizational Culture and Employee Performance.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Shahzad, F., Luqman, R., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2013). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance.
- Weerarathna, R. S., & Geeganage, A. (2014). The Relationship between Organizational Culture and Employee Performance.