Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 03, September 2026

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI

Melly Zahrani[1], Nabila[2], Nadhifa Ahmanil Zahra[3], Naswa Paisa[4], Nessa Alfitri[5], Nuri Wulandari[6], Ferdino Wedi Sanjaya[7]
[1-7]Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar
[1]mellizahrani95@gmail.com, [2]nn186065@gmail.com,
[3]nadhifaahmanilzahra01@gmail.com, [4]naswapaisa79@gmail.com,
[5]nessaalfitri41@gmail.com, [6]nrywlndry@gmail.com,
[7]ferdinowedisanjaya@uinmybatusangkar.ac.id

ABSTRACT

Organizational culture is a key factor influencing an organization's success in achieving its established goals. Organizational culture is reflected through a set of values, norms, beliefs, and habits that serve as guidelines for organizational members in how they think, behave, and act. Fostering a positive organizational culture can create a harmonious work environment, increase member engagement, and strengthen commitment to achieving organizational goals. This article aims to examine the role of organizational culture in enhancing organizational effectiveness and productivity through an analysis of relevant literature. The method used is a literature review (library research) that examines various theories, concepts, and previous research findings related to organizational culture, organizational effectiveness, and work productivity. The results of the study indicate that a strong organizational culture can foster positive work behavior and enhance motivation, discipline, responsibility, and cooperation among organizational members. In addition, organizational culture also contributes to creating more open and effective communication, reducing potential conflicts, and fostering innovation and creativity in the performance of duties. These conditions have a positive impact on the organization's effectiveness in optimally achieving its goals. In terms of productivity, organizational culture plays a role in improving both the quality and quantity of work output, optimizing the use of available resources, and driving improvements in individual and overall organizational performance. Thus, organizational culture is not only a distinctive characteristic that sets one organization apart from others but also serves as a strategic factor that supports increased organizational effectiveness and productivity in the face of an ever-evolving environment and its challenges.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Effectiveness, Work Productivity,Organizational Performance*

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan unsur penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi tercermin melalui seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Penerapan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan keterlibatan anggota, serta memperkuat

komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi melalui analisis berbagai literatur yang relevan. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya organisasi, efektivitas organisasi, serta produktivitas kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan motivasi, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama antaranggota organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga berkontribusi dalam menciptakan komunikasi yang lebih terbuka dan efektif, mengurangi potensi konflik, serta mendorong lahirnya inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi dalam mencapai sasaran secara optimal. Dari sisi produktivitas, budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, serta mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, tetapi juga berfungsi sebagai faktor strategis yang mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi dalam menghadapi dinamika serta tantangan lingkungan yang terus berkembang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Organisasi, Produktivitas Kerja, Kinerja Organisasi

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama antara individu maupun kelompok. Dalam proses mencapai tujuan tersebut, organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya yang dimiliki, tetapi juga pada nilai-nilai dan kebiasaan yang berkembang di dalamnya. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku, berinteraksi, dan mengambil keputusan sehingga dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan produktif.

Budaya organisasi mencakup seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta pola perilaku yang dianut dan diterapkan oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat mampu membentuk identitas organisasi sekaligus menjadi perekat yang menyatukan seluruh anggota dalam mencapai tujuan bersama. Melalui budaya organisasi yang positif, anggota organisasi dapat memiliki pemahaman yang sama mengenai visi, misi, serta arah organisasi sehingga tercipta koordinasi dan kerja sama yang lebih baik.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan organisasi meningkatkan efektivitas dan produktivitas agar tetap mampu bertahan dan berkembang. Efektivitas organisasi berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan produktivitas berhubungan dengan kemampuan organisasi menghasilkan output yang optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efisien. Dalam konteks ini, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian kedua aspek tersebut.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja organisasi. Budaya yang mendukung keterbukaan, kerja sama, disiplin, dan inovasi dapat meningkatkan motivasi serta komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan konflik, rendahnya semangat kerja, serta menurunnya produktivitas anggota organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi melalui studi kepustakaan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya budaya organisasi sebagai salah satu faktor strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang diharapkan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan peran budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Proses pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data

akademik, yaitu Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan DOAJ**,** dengan menggunakan kata kunci seperti *organizational culture*, *organizational effectiveness*, *organizational productivity*, *work performance*, *employee performance*, dan *organizational performance*. Literatur yang dipilih berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan pada rentang tahun 2013–2026**,** tersedia dalam bentuk teks lengkap, serta memiliki relevansi langsung dengan tema budaya organisasi, efektivitas organisasi, dan produktivitas organisasi.

Kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak membahas hubungan antara budaya organisasi dengan efektivitas maupun produktivitas organisasi, publikasi nonilmiah, artikel yang tidak dapat diakses secara lengkap, serta penelitian yang tidak menyajikan temuan empiris atau kajian yang relevan dengan fokus penelitian. Tahapan kajian dilakukan berdasarkan prinsip Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) yang mencakup proses identifikasi, penyaringan (*screening*), penilaian kelayakan (*eligibility*), dan penetapan artikel yang memenuhi kriteria (*included*).

Artikel yang telah memenuhi kriteria kemudian diekstraksi berdasarkan informasi mengenai penulis, tahun publikasi, tujuan penelitian, metode penelitian, serta temuan utama yang berkaitan dengan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap efektivitas serta produktivitas organisasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, karakteristik, faktor pendukung, tantangan, dan dampak budaya organisasi terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi. Hasil sintesis dari berbagai penelitian tersebut digunakan untuk membangun pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana budaya organisasi berperan sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja, efektivitas, dan produktivitas organisasi di tengah dinamika serta perubahan lingkungan yang terus berkembang.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam praktiknya, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap, serta

berbagai kebiasaan yang disepakati dan dijalankan secara bersama. Budaya ini menjadi identitas organisasi yang membedakannya dari organisasi lain sekaligus memengaruhi perilaku anggota dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemahaman yang baik mengenai budaya organisasi penting untuk mengetahui bagaimana individu. berinteraksi, bagaimana keputusan dibuat, serta bagaimana aktivitas sehari-hari dalam organisasi dijalankan.

Budaya organisasi atau budaya perusahaan merupakan seperangkat nilai yang dijadikan pedoman oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta berperilaku di lingkungan organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam mengarahkan tindakan dan pola kerja anggota organisasi agar selaras dengan tujuan yang ingin dicapai bersama. (Hutahayan & Riza, 2023).

Budaya organisasi merupakan identitas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya ini biasanya dibentuk oleh pendiri organisasi dan perlu terus diperkuat atau disesuaikan oleh pemimpin berikutnya agar tetap relevan dengan perkembangan organisasi. Budaya organisasi yang baik mampu mendorong anggota untuk bekerja secara produktif, kreatif, dan inovatif sehingga dapat meningkatkan nilai serta kualitas hasil yang dihasilkan organisasi. (Dedik, Chairunnisa, & dkk, 2025)

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan keyakinan, nilai, sikap, pola hubungan, dan asumsi yang dipahami serta diterima bersama oleh anggota organisasi. Unsur-unsur tersebut, baik yang dinyatakan secara jelas maupun yang berkembang secara tidak tertulis, menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berinteraksi, menghadapi perubahan lingkungan, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja karena memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, dan bertindak di dalam organisasi.

Secara umum, budaya organisasi atau yang sering disebut sebagai tradisi organisasi dipahami sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna ini menjadi

pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya karena mencerminkan nilai-nilai dan prinsip yang diyakini bersama. Lebih dari sekadar kebiasaan, budaya organisasi mencakup berbagai karakteristik utama yang dihargai, dijunjung, dan menjadi cita-cita organisasi dalam menjalankan aktivitas serta mencapai keberhasilannya. (Sulaksono, 2015)

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, sikap, dan kebiasaan yang disepakati serta dijalankan bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya sekaligus menjadi dasar dalam mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk pola hubungan kerja, meningkatkan motivasi, mendorong kreativitas dan inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, penguatan dan pengembangan budaya organisasi yang positif perlu dilakukan secara berkelanjutan agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta mencapai efektivitas dan keberhasilan yang optimal.

2. Fungsi Budaya Organisasi

   Fungsi budaya organisasi dapat dipahami sebagai peran dan kontribusi budaya dalam mendukung pengelolaan organisasi serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap cara anggota organisasi berpikir, bersikap, dan bertindak, sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja, pola kolaborasi, serta kinerja individu maupun tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Fungsi budaya organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Fungsi Identitas

   Budaya organisasi membentuk identitas khas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Identitas ini tercermin melalui nilai, norma, simbol, dan tradisi yang dianut bersama

sehingga anggota organisasi dapat memahami serta menghayati tujuan dan nilai-nilai organisasi.

b. Fungsi Orientasi
Budaya organisasi memberikan arahan bagi anggota dalam bertindak dan berperilaku. Melalui nilai dan norma yang berlaku, anggota organisasi memperoleh pedoman mengenai sikap dan perilaku yang diharapkan dalam menjalankan tugasnya.

c. Fungsi Integrasi
Budaya organisasi berperan sebagai perekat yang menyatukan seluruh anggota organisasi. Fungsi ini mendorong terciptanya kerja sama, rasa kebersamaan, serta hubungan yang harmonis antaranggota maupun antarbagian dalam organisasi.

d. Fungsi Stabilitas
Budaya organisasi menciptakan rasa aman dan stabil melalui pemahaman bersama terhadap nilai dan keyakinan yang dianut. Kondisi ini membantu menjaga konsistensi perilaku, mempermudah koordinasi, dan mendukung proses pengambilan keputusan.

e. Fungsi Diferensiasi
Budaya organisasi menjadi faktor pembeda yang menunjukkan keunikan suatu organisasi. Keunikan tersebut dapat terlihat dari nilai, cara kerja, maupun inovasi yang diterapkan sehingga organisasi memiliki karakter yang berbeda dari organisasi lain.

f. Fungsi Adaptasi
Budaya organisasi membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Budaya yang kuat mendukung kemampuan organisasi untuk menghadapi tantangan, melakukan inovasi, dan beradaptasi dengan

tuntutan yang terus berkembang.

Sedangkan menurut Silalahi (2021) Sebagai seperangkat nilai dan norma yang dianut bersama, budaya organisasi memiliki berbagai fungsi penting dalam mendukung keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Berikut beberapa fungsi budaya organisasi:

a. Sebagai pembeda organisasi
   Budaya organisasi menjadi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya melalui nilai, norma, dan standar yang diterapkan.
b. Membentuk identitas anggota organisasi
   Budaya organisasi membantu menciptakan rasa identitas dan kebersamaan sehingga anggota merasa menjadi bagian dari organisasi dengan karakteristik tertentu.
c. Mendorong kepentingan bersama
   Budaya organisasi mengarahkan anggota untuk lebih mengutamakan tujuan dan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.
d. Menciptakan stabilitas social
   Budaya organisasi memberikan pedoman perilaku dan interaksi yang dapat menciptakan keteraturan, keharmonisan, dan stabilitas dalam lingkungan kerja.
e. Menjadi mekanisme pengendalian perilaku
   Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman yang membentuk sikap, perilaku, dan cara anggota organisasi dalam menjalankan tugas serta mengambil keputusan.

Dengan fungsi-fungsi tersebut, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Silalahi, 2021)

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

   Menurut Dedik, dkk (2025) berikut adalah faktor-Faktor yang memengaruhi budaya organisasi:

   a. Karakteristik Anggota Organisasi (Characteristics of Organizational Members)

      Budaya organisasi dipengaruhi oleh karakteristik individu yang menjadi anggotanya. Perbedaan nilai, kepribadian, sikap, dan etika yang dimiliki setiap anggota akan membentuk budaya yang khas pada masing-masing organisasi. Oleh karena itu, tidak ada dua organisasi yang memiliki budaya yang benar-benar sama.

   b. Etika Organisasi (Organizational Ethics)

      Etika organisasi mencakup nilai moral, kepercayaan, serta aturan yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dengan pelanggan maupun sesama anggota organisasi. Penerapan etika yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung terbentuknya budaya organisasi yang positif.

   c. Pembagian Hak dan Tanggung Jawab (Property of Rights)

      Pembagian hak berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab anggota dalam menggunakan sumber daya organisasi. Pengaturan hak dan kewajiban yang jelas akan memengaruhi pembentukan nilai, norma, serta sikap yang berkembang dalam organisasi.

   d. Struktur Organisasi (Organizational Structure)

      Struktur organisasi merupakan sistem formal yang mengatur pembagian tugas, wewenang, dan hubungan kerja dalam organisasi. Struktur yang diterapkan akan memengaruhi pola komunikasi, proses pengambilan keputusan,

serta perilaku anggota organisasi, sehingga berperan penting dalam pembentukan budaya organisasi.

Sedangkan menurut Mahrus Ali & Hapzi Ali faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin sangat penting dalam membentuk, mengarahkan, dan mempertahankan budaya organisasi karena sikap serta perilakunya sering menjadi contoh bagi anggota organisasi.

b. Tata Nilai

Tata nilai adalah seperangkat prinsip, keyakinan, dan pedoman yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan tindakan di dalam organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama akan membentuk pola perilaku anggota dan menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas organisasi.

c. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi akan meningkatkan kesediaan anggota untuk memberikan usaha terbaiknya, sehingga mendukung terbentuknya budaya kerja yang positif dan produktif. (Ali & Ali, 2023)

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

a. Inisiatif Individu (Individual Initiative)

Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang diberikan kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan mengambil keputusan.

b. Toleransi terhadap Risiko (Risk Tolerance)
   Tingkat keberanian anggota organisasi untuk menghadapi ketidakpastian, berinovasi, dan mengambil risiko dalam menjalankan pekerjaan.
c. Integrasi (Integration)
   Tingkat koordinasi dan kerja sama antarunit atau bagian dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.
d. Dukungan Manajemen (Management Support)
   Tingkat perhatian, bantuan, arahan, dan dukungan yang diberikan manajemen kepada anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya.
e. Pengawasan (Control)
   Tingkat penggunaan aturan, prosedur, dan mekanisme pengawasan yang diterapkan untuk mengendalikan perilaku serta kinerja anggota organisasi.
f. Identifikasi (Identity)
   Tingkat rasa memiliki dan keterikatan anggota terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya terhadap kelompok kerja atau profesinya masing-masing.
g. Sistem Penghargaan (Reward System)
   Tingkat pemberian penghargaan, seperti promosi jabatan atau kenaikan kompensasi, yang didasarkan pada prestasi dan kinerja anggota organisasi.
h. Toleransi terhadap Konflik (Conflict Tolerance)
   Tingkat keterbukaan organisasi dalam menerima perbedaan pendapat, kritik, dan penyelesaian konflik secara konstruktif.
i. Pola Komunikasi (Communication Patterns)
   Tingkat kelancaran dan keterbukaan komunikasi dalam organisasi, baik antarindividu maupun antarbagian, sesuai dengan struktur dan hierarki yang berlaku.

Oleh karena itu faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk karakteristik

budaya organisasi yang pada akhirnya memengaruhi perilaku anggota dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. (Budimansyah, 2026)

4. Tantangan dalam Membangun Budaya Organisasi yang Produktif

   Menurut Kosasih (2022), organisasi saat ini menghadapi lingkungan yang terus berubah seiring dengan perkembangan zaman. Perubahan yang berlangsung sangat cepat menciptakan berbagai tantangan baru sehingga organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan kondisi yang semakin kompetitif dan dinamis. Dalam situasi tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor penting karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi.

   Selain itu, perkembangan teknologi komunikasi dan munculnya generasi baru, seperti Generasi Milenial, semakin menuntut organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, pembangunan budaya organisasi yang kuat dan adaptif menjadi kebutuhan yang sangat penting. Budaya organisasi yang unggul tidak hanya mampu membentuk perilaku kerja yang positif, tetapi juga membantu organisasi memanfaatkan perkembangan teknologi secara optimal sehingga pencapaian tujuan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. (Kosasih, 2022)

   Menurut Bagea, dkk (2025) beberapa tantangan yang sering dihadapi dalam membangun budaya organisasi yang produktif yaitu sebagai berikut:

   a. Resistensi terhadap Perubahan

      Sebagian anggota organisasi sering kali mengalami kesulitan menerima perubahan budaya karena telah terbiasa dengan kebiasaan dan pola kerja yang sudah ada sebelumnya. Kondisi ini dapat menghambat proses

penerapan budaya baru dalam organisasi.

b. Kurangnya Keteladanan Pemimpin
Keberhasilan penerapan budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin. Ketika pemimpin tidak menunjukkan sikap yang konsisten terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi, anggota cenderung kurang termotivasi untuk menerapkannya.

c. Komunikasi Internal yang Kurang Efektif
Penyampaian nilai dan tujuan budaya organisasi yang tidak jelas dapat menimbulkan kesalahpahaman di antara anggota. Akibatnya, budaya yang ingin dibangun tidak dapat dipahami dan diterapkan secara optimal.

d. Tidak Adanya Evaluasi Budaya yang Jelas
Banyak organisasi belum memiliki mekanisme atau indikator yang memadai untuk mengukur keberhasilan penerapan budaya organisasi. Hal ini menyulitkan organisasi dalam menilai sejauh mana nilai-nilai budaya telah dipahami dan diterapkan oleh anggotanya. (Bagea, Bida, Astarika, & dkk, 2025)

D. Kesimpulan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam mendukung efektivitas dan produktivitas organisasi. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, tetapi juga menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku, berinteraksi, dan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta memperkuat komitmen dan keterlibatan anggota organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui terciptanya komunikasi yang baik, kerja sama yang harmonis, disiplin kerja, serta

kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. Selain itu, budaya organisasi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dengan mendorong motivasi kerja, inovasi, pemanfaatan sumber daya yang lebih optimal, serta peningkatan kualitas kinerja individu maupun kelompok.

Budaya organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik anggota organisasi, kepemimpinan, tata nilai, motivasi, struktur organisasi, sistem penghargaan, dan pola komunikasi. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi memerlukan dukungan seluruh elemen organisasi, terutama pemimpin sebagai teladan dalam menerapkan nilai-nilai yang dianut. Namun demikian, dalam proses pembentukannya organisasi juga menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya keteladanan pemimpin, komunikasi internal yang belum efektif, serta belum optimalnya sistem evaluasi budaya organisasi.

Dengan demikian, organisasi perlu membangun dan memelihara budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan menjadi kekuatan utama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan serta mempertahankan keberlangsungan organisasi di tengah perubahan lingkungan yang semakin dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Bagea, I., Bida, O., Astarika, R., & dkk. (2025). *Budaya Organisasi.* Pasaman: CV Azka Pustaka.

Budimansyah, L. (2026). *Produktivitas Kerja (Peran Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja.* Medan: UMSU Press.

Hutahayan, B., & Riza, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish Digital.

Kosasih, A. (2022). *Budaya Organisasi: Tantangan Meningkatkan Kinerja Individu di Era Kompetisi.* Tangerang: Indigo Media.

Silalahi, E. M. (2021). *Intellectual Capital.* Yogyakarta: Deepublish.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Yogyakarta: Deepublish.

Jurnal :

Ali, M. M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemiminan, Tata Nilai dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 73-74.

Dedik, Chairunnisa, H., & dkk. (2025). Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor Yang Membentuknya. *Jurnal Of Contemporary Research*, 647.