

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA DAN KINERJA PEGAWAI

Kevin Julianda Fikri¹, Muhammad Arif H², Rafli Refino³, Satria Mahardika⁴, Mona Nofianti Ramadhan⁵, Nahdatul Azkiya⁶, Khairiani⁷

¹⁻⁷Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

¹kevinjuliandavikri@gmail.com, ²muhammadarif09021@gmail.com,

³monanofianti908@gmail.com, ⁴Nahdatulazkiya@gmail.com,

⁵raflirefino@gmail.com, ⁶smhardika03@gmail.com, ⁷khairianiyani45@gmail.com

ABSTRACT

Organizational culture is one of the key factors influencing employee work behavior and performance within an organization. The values, norms, and practices that develop in the workplace play a significant role in shaping employees' attitudes, interaction patterns, and productivity levels. This article aims to examine the role of organizational culture in influencing employee work behavior and performance through an analysis of relevant concepts and research findings. The study employs a library research method by reviewing various scientific sources, including books, journals, and scholarly articles related to organizational culture, work behavior, and employee performance. The findings indicate that a positive organizational culture encourages disciplined, responsible, collaborative, and goal-oriented work behavior. Furthermore, a strong organizational culture contributes to increased employee motivation, commitment, and productivity, which ultimately enhances overall organizational performance. Therefore, organizations should develop and maintain a supportive organizational culture to improve work effectiveness and achieve organizational goals.

Keywords: *Organizational Culture, Work Behavior, Employee Performance, Productivity, Organization.*

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang di tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk sikap karyawan, pola interaksi, serta tingkat produktivitas mereka. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran budaya organisasi dalam memengaruhi perilaku kerja dan kinerja karyawan melalui analisis konsep-konsep terkait serta temuan-temuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka dengan menelaah berbagai sumber ilmiah, termasuk buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan budaya organisasi, perilaku kerja, dan kinerja karyawan. Temuan

menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mendorong perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Perilaku Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Organisasi.

A. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam lingkungan kerja, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membantu pegawai memahami bagaimana mereka harus bertindak, berinteraksi, dan berkontribusi terhadap organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong terciptanya perilaku kerja yang positif (Sutrisno, 2019). Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi aspek yang sangat

penting dalam membentuk perilaku dan pola kerja pegawai di berbagai jenis organisasi.

Perilaku kerja pegawai merupakan cerminan dari sikap, motivasi, dan komitmen yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Perilaku kerja yang baik ditandai dengan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, loyalitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Perilaku tersebut tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi yang berlaku dalam lingkungan kerja. Ketika organisasi memiliki budaya yang menekankan profesionalisme, integritas, dan kerja sama, maka pegawai cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab (Wibowo, 2022). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan

rendahnya semangat kerja, kurangnya disiplin, dan menurunnya kualitas pelayanan.

Selain memengaruhi perilaku kerja, budaya organisasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang mendukung inovasi, kerja sama, dan penghargaan terhadap prestasi, pegawai akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Di era persaingan global dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

kualitas sumber daya manusia adalah melalui penguatan budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tidak hanya membentuk perilaku kerja yang positif, tetapi juga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja dan kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan guna memahami sejauh mana budaya organisasi dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi. Dengan demikian, analisis budaya organisasi terhadap perilaku kerja dan kinerja pegawai dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya budaya organisasi sebagai faktor strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, serta motivasi

pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan dan mempertahankan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan produktivitas agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Artikel ini menerapkan metode penelitian studi literatur (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan mengkaji serta menganalisis konsep dan temuan teoretis terkait analisis budaya organisasi mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja pegawai, berdasarkan sumber ilmiah yang relevan.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari buku teks, artikel jurnal ilmiah nasional, dan publikasi akademik lainnya yang membahas budaya organisasi, perilaku organisasi, dan kinerja pegawai, khususnya karya para ahli Indonesia dalam sepuluh tahun terakhir. Literatur yang digunakan dipilih secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi topik,

kredibilitas sumber, serta kesesuaian dengan fokus pembahasan penelitian

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur menggunakan database jurnal nasional, repositori perguruan tinggi, serta buku referensi yang relevan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan cara membaca, mengelompokkan, membandingkan, dan mensintesis konsep serta temuan dari berbagai sumber pustaka. Hasil analisis disajikan dalam bentuk deskriptif-analitis untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku pegawai dan implikasinya terhadap peningkatan kinerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Budaya Organisasi sebagai Pembentuk Perilaku Kerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga

menjadi alat pengendali perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang bekerja dalam organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi mampu membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi sehingga tercipta keseragaman tindakan dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam membangun komitmen, kreativitas, serta semangat kerja pegawai.

Dalam praktiknya, budaya organisasi yang menanamkan nilai integritas, profesionalisme, dan kerja sama akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan standar organisasi. Pegawai tidak hanya bekerja karena tuntutan tugas, tetapi juga karena adanya kesadaran untuk menjaga nilai-nilai organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kerja pegawai. Ketika budaya organisasi diterapkan secara konsisten, maka

perilaku kerja yang positif akan berkembang secara alami dan menjadi bagian dari kebiasaan kerja sehari-hari (Sumartik & Abadiyah, 2022).

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menghargai kontribusi pegawai, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan membangun hubungan kerja yang harmonis akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja menjadi faktor penting karena menentukan tingkat antusiasme pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Wibowo (2022), budaya organisasi yang sehat mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan inovatif. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat

menyebabkan rendahnya semangat kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, dan menurunnya produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya yang mendorong komunikasi terbuka, penghargaan terhadap prestasi, dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku kerja, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan (Roslina Alam, 2022).

3. Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen dan Loyalitas Pegawai

Komitmen pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) sehingga pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Ketika pegawai memahami dan menerima nilai-nilai organisasi, maka mereka

akan lebih mudah menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat komitmen anggota organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan yang diyakini bersama. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, memiliki tingkat absensi yang rendah, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi menjadi strategi yang efektif dalam membangun komitmen dan loyalitas pegawai guna mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai melalui pembentukan perilaku kerja yang positif,

peningkatan motivasi, dan penguatan komitmen organisasi. Budaya yang menekankan disiplin, kerja keras, inovasi, dan orientasi pada hasil akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Penelitian yang dipublikasikan dalam Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen tahun 2022 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu menciptakan pola kerja yang terarah dan produktif. Pegawai yang memahami nilai dan tujuan organisasi akan lebih mudah menyesuaikan perilakunya dengan tuntutan pekerjaan sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja dapat meningkat. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Juliansya, Tasril, dan Murnawati (2023) yang menyatakan bahwa implementasi budaya organisasi melalui nilai, norma, kepercayaan, dan etika kerja secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. Budaya Organisasi sebagai Faktor Strategis dalam Keberhasilan Organisasi

Di tengah persaingan global dan perubahan lingkungan kerja yang

semakin dinamis, budaya organisasi menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kuat lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mengembangkan inovasi, serta mempertahankan kinerja yang berkelanjutan. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang sama. Selain itu, budaya organisasi juga mampu menciptakan keunggulan kompetitif karena membentuk karakter dan identitas organisasi yang berbeda dari organisasi lainnya.

Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi akan membantu organisasi menghadapi berbagai tantangan yang muncul di era modern. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu berperan aktif dalam membangun, mengembangkan, dan mempertahankan budaya organisasi melalui keteladanan, komunikasi yang

efektif, serta sistem penghargaan yang adil. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku kerja dan kinerja pegawai, tetapi juga menjadi fondasi utama bagi keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu menanamkan nilai-nilai positif seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, profesionalisme, dan kerja sama yang pada akhirnya memengaruhi cara pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan tugasnya. Melalui penerapan budaya organisasi yang konsisten, pegawai akan memiliki perilaku kerja yang lebih positif serta mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap motivasi, komitmen, dan loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik, serta adanya penghargaan terhadap prestasi

mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai yang termotivasi dan memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, tingkat kedisiplinan yang tinggi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Lebih lanjut, budaya organisasi terbukti menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya yang mendorong inovasi, orientasi pada hasil, dan kerja sama tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membangun, mengembangkan, dan mempertahankan budaya organisasi yang positif agar mampu menciptakan

sumber daya manusia yang berkualitas, meningkatkan kinerja pegawai, serta mewujudkan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Ekonomi dan Bisnis, 20(1), 19–28.

Roslina Alam. (2022). *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Makassar: Cendekiawan Indonesia Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keenam). Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sumartik, R., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo: Umsida Press.

Jurnal:

Juliansya, M. F., Tasril, & Murnawati. (2023). *Determinan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah