

PERAN DAN PENGARUH BUDAYA DALAM AKTIVITAS ORGANISASI

Anisa Salsabila¹, Mukrodi²

^{1,2}Universitas Pamulang, Jl. Raya Puspipetek No. 46, Serpong, Kota Tangerang Selatan

¹salsabilanissa16@gmail.com, ²dosen00560@unpam.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang memengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif peran dan pengaruh budaya organisasi terhadap aktivitas organisasi, khususnya kinerja karyawan, inovasi, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis melalui telaah literatur dari buku, artikel jurnal internasional bereputasi, dan laporan penelitian yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, positif, dan adaptif mampu meningkatkan komitmen karyawan, mendorong inovasi, memperkuat integrasi internal, serta meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Studi kasus pada perusahaan manufaktur dan teknologi menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan konsistensi penerapan nilai-nilai inti. Penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukan hanya faktor pendukung, melainkan sumber keunggulan kompetitif strategis bagi organisasi modern.

Kata kunci: Budaya organisasi, kinerja karyawan, inovasi, efektivitas organisasi.

Abstract

Organizational culture is a fundamental element that influences the behavior, attitudes, and performance of organizational members. This study aims to comprehensively examine the role and impact of organizational culture on organizational activities, particularly employee performance, innovation, job satisfaction, and organizational effectiveness. The research method employed is a library research approach using qualitative descriptive-analytical methods through a review of relevant books, reputable international journal articles, and research reports. The findings indicate that a strong, positive, and adaptive organizational culture is able to enhance employee commitment, encourage innovation, strengthen internal integration, and improve sustainable organizational performance. Case studies in manufacturing and technology companies demonstrate that the successful implementation of organizational culture is strongly influenced by leadership roles and the consistency in applying core values.

Article History

Received: December 2025

Reviewed: December 2025

Published: December 2025

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

This study confirms that organizational culture is not merely a supporting factor, but a strategic source of competitive advantage for modern organizations.

Keywords: *Organizational culture, employee performance, innovation, organizational effectiveness.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan dinamika persaingan bisnis yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk tidak hanya memiliki strategi bisnis yang unggul, tetapi juga budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai dan makna bersama yang membentuk cara anggota organisasi berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi dengan budaya yang lemah (Bogale & Debela, 2024). Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap inovasi, kepuasan kerja, retensi karyawan, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Fenomena kerja jarak jauh pascapandemi COVID-19 semakin menegaskan pentingnya budaya organisasi sebagai perekat sosial ketika interaksi fisik berkurang. Oleh karena itu, kajian mendalam mengenai peran dan pengaruh budaya organisasi menjadi semakin relevan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka (Schein, 2010). Budaya beroperasi pada tiga tingkatan, yaitu artifak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak disadari.

Hofstede memandang budaya sebagai pemrograman kolektif pikiran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, sementara Denison menekankan hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja.

Beberapa model utama budaya organisasi meliputi:

- 1) Model Schein, yang menekankan lapisan budaya dan peran kepemimpinan.
- 2) *Competing Values Framework* (Cameron & Quinn), yang mengklasifikasikan budaya ke dalam budaya klan, *adhokrasi*, pasar, dan hierarki.
- 3) Dimensi Budaya Hofstede, yang menjelaskan pengaruh nilai budaya terhadap perilaku organisasi.
- 4) Model Denison, yang menghubungkan budaya dengan kinerja melalui dimensi keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi.

Keempat model tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan dinamika budaya organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis. Data diperoleh dari buku teks, artikel jurnal ilmiah internasional, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik budaya organisasi.

Teknik analisis data dilakukan melalui analisis konten tematik, meliputi reduksi data, kategorisasi, interpretasi, sintesis, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman konseptual yang komprehensif mengenai peran budaya organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan melalui pembentukan motivasi, kejelasan peran, serta keterlibatan kerja. Budaya yang selaras dengan nilai individu meningkatkan *employee engagement* yang berdampak positif pada produktivitas (Liu & Hussain, 2025).

B. Budaya Organisasi dan Inovasi

Budaya inovatif ditandai dengan keterbukaan terhadap ide baru, toleransi terhadap kegagalan, serta adanya *psychological safety*. Organisasi dengan budaya *adhokrasi* cenderung lebih inovatif karena mendorong kreativitas dan keberanian mengambil risiko.

C. Budaya Organisasi, Kepuasan, dan Komitmen Karyawan

Budaya yang menekankan keadilan, kepercayaan, dan kesejahteraan karyawan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen afektif terbukti paling berpengaruh terhadap loyalitas dan retensi karyawan.

D. Studi Kasus

Studi kasus pada perusahaan manufaktur dan teknologi menunjukkan bahwa transformasi budaya yang konsisten mampu meningkatkan produktivitas, menurunkan *turnover*, dan meningkatkan kinerja keuangan. Faktor kunci keberhasilan terletak pada kepemimpinan, komunikasi nilai, serta keselarasan budaya dengan strategi bisnis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi merupakan faktor strategis yang memengaruhi aktivitas dan kinerja organisasi. Budaya yang kuat, positif, dan adaptif mampu meningkatkan kinerja karyawan, mendorong inovasi, serta memperkuat efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Implementasi budaya yang konsisten, didukung oleh kepemimpinan yang efektif, menjadikan budaya organisasi sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Aichouche, R., Benhabib, A., & Oubrich, M. (2022). "Exploring the relationship between organizational culture types and organizational outcomes: A review". *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12.
- Aristarini, C., Riyadi, S., & Halik, A. (2023). *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Work Environment as Mediation Variable*, 3(1), 98-108.
- Bock, L. (2015). *Work Rules!: Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead*. Twelve.
- Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). "Organizational culture: A systematic review". *Cogent Business & Management*, 11(1), 1-23.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Fadhilah, I. A., Azmawaroh Nasution, D., Stepy Natalie, L., & Intania Kolin, L. (2024). "Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance". *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(2), 274-278.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2021). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.