DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Desvita S. P. Kirani[1], Ajeng Syifa[2], Ira Riyani[3], Irma N. Aini[4], Jasmine S. Hadi[5]

AFILIASI:
[1,2,3,4,5], Universitas Negeri Semarang (UNES, Semarang

***KORESPONDENSI:**
desvitarani67@sudents.unnes.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management/about

DOI:

CITATION:
Kirani., dkk (2025), Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai . Jurnal Business and Management. Vol 3. No.1 Hal. 470-478

Riwayat Artikel :
Artikel Masuk:
Januari 2025

Di Review:
Maret 2025

Diterima:
April 2025

Abstrak

Artikel ini mengkaji dampak budaya kerja organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menyoroti bagaimana nilai dan norma yang diterapkan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui metode studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi elemen budaya kerja positif, termasuk komunikasi efektif, kolaborasi tim, dan pengakuan atas kinerja individu. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung dapat memberikan dampak positif untuk peningkatan kinerja pegawai. Dengan memahami hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, Budaya kerja, Kinerja pegawai*

Abstract

This article examines the impact of organizational work culture on employee performance by highlighting how the values and norms applied in the work environment can influence performance. work environment can affect employee performance employees. Through the literature study method, this research identifies elements of a positive work culture, including effective communication, team collaboration, and recognition of individual performance. recognition of individual performance. The results show that a supportive organizational culture can have a positive impact on improving employee performance. Of employees. By understanding the relationship between organizational culture and employee performance, companies can create a more positive environment to improve employee performance.

Keywords: *organizational culture, work culture, employee performance.*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta perilaku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk pola perilaku yang diharapkan dan dapat membantu memandu perilaku individu dalam organisasi (Schein, 1985). Menurut Peter F. Druicker dalam Pabundu Tika (2008:4), Budaya organisasi adalah dasar dari penyelesaian masalah internal dan eksternal yang dilakukan secara teratur oleh suatu kelompok. Penyelesaian ini memberi anggota baru cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah yang disebutkan di atas. Menurut Sutrisno (2010:72), budaya organisasi terdiri dari sistem nilai-nilai (values), norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), dan norma-norma yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah organisasi. Budaya organisasi merupakan topik penelitian yang menarik mengingat peran pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Denison, 1990). Secara sederhana budaya organisasi dapat diartikan segala sesuatu yang terjadi dalam suatu organisasi. Budaya suatu organisasi mencakup seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, aspirasi, dan nilai-nilai yang dimulai dari kerja internalnya, berkomunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi, dan tercermin dalam perilaku yang akan dilakukan para anggotanya, komunikasi dengan pihak eksternal dan juga harapan untuk masa depan.

Menurut Supriyadi dan Triguno (2006), “Budaya kerja merupakan suatu pandangan hidup yang mencakup nilai-nilai, sifat-sifat, dan kebiasaan-kebiasaan yang mendorong suatu kelompok dan tercermin dalam sikap dan perilaku individu dalam bekerja.” Hadari Nawawi (2003) menambahkan bahwa “Budaya kerja merupakan kebiasaan yang diulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, meskipun tidak ada sanksi tegas atas pelanggarannya.” Sulakso (2002) menyatakan bahwa “Budaya kerja adalah cara pelaksanaan tugas dalam lingkungan kerja, yang dapat membawa perbedaan dalam cara kita bekerja dan nilai-nilai yang diterapkan dengan baik dalam suatu organisasi.”

Mangkunegara (2005) mendefinisikan “budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang menjadi dasar perilaku anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.” Darmawan dan Riana (2018) menjelaskan bahwa “Budaya kerja adalah sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan individu karyawan tentang makna kerja yang mempengaruhi produktivitas dan disiplin karyawan”. Supriyadi dan Guno (2004) menekankan bahwa “Tujuan budaya kerja adalah mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja guna menghadapi tantangan masa depan.” Kotter dan Heskett (1992) menjelaskan bahwa jika dikelola dengan baik, budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif karena dapat mempengaruhi kinerja jangka panjang perusahaan. Hofstede (1991) menyatakan bahwa “Budaya kerja dipengaruhi oleh nilai-nilai nasional dan organisasi, yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam konteks kerja.”

Serangkaian penelitian terhadap menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi (e.g., Robbins & Judge, 2017; Kotter & Heskett, 1992). Kinerja adalah hasil kerja karyawan atau perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2009). Menurut Omar (2010), Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tekun. Sedangkan menurut Nazwirman (2019) menyatakan bahwa "Kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan." Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019) menyatakan bahwa "Kinerja pegawai adalah kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika". Moeheriono (2012) mengemukakan bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi".

Suharto (2014) menjelaskan bahwa "Kinerja pegawai mencerminkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugas yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan organisasi " Lebih lanjut Suhartini et al. (2023) menyatakan bahwa "Kinerja pegawai merupakan ukuran atau evaluasi terhadap tingkat kinerja prestasi kerja seseorang di tempat kerja".

Penelitian sebelumnya telah menyelidiki pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri dan nasional (misalnya, Denison & Mishra, 1995; Ojo, 2010). Namun, terdapat keterbatasan pada penelitian yang secara khusus membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menyelidiki pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam konteks penelitian terkait budaya organisasi dan kinerja pegawai masih terbatas. Hal ini penting untuk diteliti lebih lanjut mengingat adanya perbedaan budaya kerja antar organisasi (Hofstede, 2001; World Bank, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan budaya perusahaan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola budaya tempat kerja mereka agar dapat mencapai tujuan mereka secara efektif.

Metode penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka dengan menggunakan berbagai sumber seperti majalah, buku, dan artikel terkait. Studi ini mengidentifikasi empat dimensi penting budaya organisasi: nilai, norma, keyakinan, dan perilaku (Fink, 2019). Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana budaya kerja tidak hanya mempengaruhi individu, namun juga bagaimana budaya tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi terbuka. Ketika karyawan merasa dihargai dan dimasukkan dalam budaya perusahaan, mereka cenderung memiliki tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat menimbulkan ketidakpuasan, semangat kerja yang rendah, bahkan *turnover* yang tinggi.

Diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi dan menawarkan saran kepada para praktisi dan pengambil kebijakan tentang cara meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya, penelitian ini memberikan penjelasan tentang pendekatan yang digunakan, yang mencakup prosedur yang digunakan untuk melakukan pencarian dan pemilihan literatur. Hasil dan hasil penelitian disajikan di bagian berikutnya. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah tujuan dari penelitian ini. Artikel ini diakhiri dengan kesimpulan, saran, dan rekomendasi untuk penelitian lanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian artikel ini menggunakan studi literatur yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dari sumber-sumber tertulis yang relevan seperti jurnal buku, dan artikel terkait budaya kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan kata kunci relevan seperti “budaya organisasi,” “budaya kerja,” dan “kinerja karyawan” untuk mencari artikel di platform seperti ResearchGate, Google Schoolar, dan Garuda. Prosesnya diawali dengan identifikasi topik dan perumusan masalah, dilanjutkan dengan pencarian literatur dengan menggunakan kata kunci yang sesuai. Setelah mengumpulkan sumber yang relevan, peneliti melakukan analisis isi untuk mengkategorikan informasi berdasarkan tema yang muncul dan membandingkan hasil dari berbagai sumber untuk mengidentifikasi pola dan perbedaan penting. Hasil analisis disajikan secara naratif dan terstruktur, merangkum temuan-temuan utama dan memberikan rekomendasi praktis berkontribusi pada manajemen organisasi dalam membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil tinjauan pustaka menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat yang mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang mendukung kinerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan (misalnya, Robbins & Judge, 2017; Podsakoff et al., 2007).Chatman (2021) mengatakan bahwa "Budaya organisasi yang baik, yang mencakup hal-hal seperti penghargaan terhadap individu dan inovasi, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan". Teori sistem budaya organisasi yang dikembangkan oleh Edgar Schein menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan: artefak, nilai, dan asumsi dasar, yang kesemuanya mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai elemen nyata seperti simbol dan tindakan sehari-hari, artefak dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi membentuk perilaku dan pengambilan keputusan karyawan, sehingga ketika nilai-nilai ini selaras dengan tujuan pribadi, keterlibatan dan produktivitas meningkat. Di sisi lain, asumsi mendasar yang mendalam menentukan bagaimana karyawan berinteraksi dan memandang dunia kerja. Dengan memahami ketiga tingkatan ini, pemilik bisnis dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung kinerja karyawan, dan pada gilirannya membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Analisis menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi seperti komunikasi efektif, kolaborasi tim, dan penilaian kinerja individu dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Denison, 1990; Cameron & Quinn, 2011). Ketika karyawan memahami dan menginternalisasi prinsip-prinsip yang dipegang oleh perusahaan, mereka cenderung berperilaku lebih produktif dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan sebelumnya menunjukkan bahwa budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. "Kinerja karyawan adalah hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang, menurut teori dimensi kinerja" yang dikemukakan oleh Blumberg dan Pringle (1982).

Norma organisasi seperti etika kerja, tanggung jawab, dan komunikasi terbuka juga mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi dengan standar yang jelas dan konsisten cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dimana karyawan dapat bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi (Schein, 1985; Kotter & Heskett, 1992). Alvonco (2014) menyatakan bahwa "Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi membawa manfaat positif seperti peningkatan produktivitas, motivasi, dan retensi karyawan". Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik membantu meminimalkan kesalahan kerja dan konflik antar karyawan serta meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Dato dkk (2019), komunikasi yang terbuka, jelas dan jujur antara atasan dan bawahan, serta kemampuan mendengarkan dengan empati, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.Penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan dan meningkatkan komunikasi efektif dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. juga menekankan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada komunikasi efektif yang memudahkan individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Studi yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) menunjukkan bahwa "Komunikasi adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan". Robinson dan Judge (2013): Mereka menyatakan bahwa "Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi antar tim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Stephen (2018) menambahkan bahwa "Kolaborasi tim yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi tim

menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan kerja individu". Sopiah (2013) menjelaskan bahwa "Kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan". Kerjasama tim dapat meningkatkan sinergi dan efisiensi positif dalam tim serta meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan pengakuan atas kinerja individu sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Danish dan Usman (2010), penilaian merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Mereka menyatakan bahwa pengakuan yang diterima karyawan atas kinerja mereka tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga meningkatkan emosi positif dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Pengakuan datang dalam bentuk komunikasi penuh hormat dan sikap positif seorang atasan terhadap pekerjaan bawahannya. Penghargaan memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Cannon (2015) menambahkan bahwa "Penilaian karyawan dianggap sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang efektif ". Ia berpendapat bahwa pengakuan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai motivator penting untuk meningkatkan kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan mempunyai dampak langsung terhadap keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pengakuan sosial, seperti ucapan terima kasih atau perayaan pencapaian, dapat meningkatkan motivasi dan mempertahankan karyawan (Jaya dkk.,2017) Penelitian ini menunjukkan bahwa saat karyawan merasa dihargai, mereka lebih cenderung untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Dalam hal yang lebih umum, Ludfi (2021) menyoroti bahwa "Pengakuan sosial bukan saja dapat merubah suasana perusahaan tetapi juga dapat meningkatkan indikator penting seperti keterlibatan dan retensi karyawan". Oleh karena itu, mengakui pencapaian individu dapat membantu menciptakan budaya kerja yang baik dan produktif di dalam sebuah organisasi.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Meskipun lingkungan kerja tidak memoderasi hubungan tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tetap penting untuk mendukung implementasi budaya organisasi yang efektif. Isnada (2016) menemukan bahwa "Budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan hal-hal seperti fleksibel dan konsisten sangat penting untuk kinerja".

Secara keseluruhan, peningkatan kualitas budaya organisasi dan komitmen pegawai harus menjadi fokus utama untuk meningkatkan kinerja. Manajemen diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif dan memfasilitasi pengembangan komitmen pegawai agar mampu bersaing dan semakin kompetitif. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan harus membangun budaya organisasi yang baik dan meningkatkan komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Indikator yang menunjukkan adanya hubungan baik ini juga dapat dilihat dari nilai-nilai, moralitas, norma, etika, dan cara berkomunikasi yang merupakan komponen penting dari budaya organisasi di perusahaan. Terlepas dari itu, tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa hal yang kurang, seperti pola perilaku dan cara bekerja yang kurang terorganisir, yang berdampak kurang pada kinerja. budaya organisasi ini berkaitan dengan bagaimana setiap pekerja bertindak, berpikir, dan merasa dalam suatu organisasi adalah bagian dari budaya organisasi. Ini sejalan dengan pendapat Wirawan (2007) bahwa " Budaya organisasi terdiri dari norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan, dan kebiasaan yang telah dikembangkan selama bertahun-tahun oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi". Norma-norma ini disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi cara orang-orang berpikir, bersikap, dan berperilaku dalam membuat produk, melayani pelanggan, dan Namun, budaya yang tidak baik akan mengurangi tingkat kebersamaan dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Budaya yang baik juga dapat meningkatkan kinerja

karena meningkatkan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan, yang semua merupakan indikator kinerja tinggi karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi juga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya tempat kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja. Kerjasama tim, profesionalisme, kedisiplinan, etos kerja, dan integritas adalah indikator yang digunakan. Supriyadi (2006) menggambarkan "Budaya kerja sebagai falsafah yang berfokus pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang terdiri dari sifat, kebiasaan, dan dorongan yang dibangun dalam kelompok dan dimanifestasikan dalam sikap sebagai perilaku". Gagasan bahwa etos kerja yang baik mempengaruhi produktivitas pekerja didukung oleh hasil penelitian ini. tinggi. Tingkat kepuasan dengan hasil yang optimal meningkat seiring dengan tingkat kompetensi profesional. Pada umumnya, karyawan yang memiliki hari kerja yang panjang menunjukkan tingkat dedikasi, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, dan ketekunan dalam bekerja. Mereka juga menawarkan pelayanan dengan penuh kasih sayang, bertindak sesuai dengan tata kerja, mampu menyesuaikan pekerjaan dengan baik, dan selalu tenang. Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja.

Hasil analisis juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Rijanto dan Mukaram (2018), "Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan Bersama". Ini berdampak besar pada kinerja karyawan. Secara spesifik, budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan, di mana setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi berpotensi meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan budaya organisasi untuk mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi yang kuat terbentuk melalui interaksi kompleks dari berbagai faktor, termasuk komunikasi, kolaborasi tim, dan pengajuan kinerja. Komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam membangun hubungan yang solid antar anggota tim, serta memastikan bahwa semua orang memahami tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ketika komunikasi berjalan lancar, kolaborasi tim menjadi lebih mudah dan produktif. Kolaborasi tim yang kuat memungkinkan anggota tim untuk saling melengkapi, berbagi pengetahuan, dan mengatasi tantangan bersama. Komunikasi, kolaborasi tim, dan pengakuan atas kinerja karyawa adalah beberapa faktor penting yang membentuk budaya organisasi yang kuat. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk membangun hubungan yang solid antar anggota tim dan memastikan bahwa semua orang memahami tujuan dan prinsip organisasi. Ketika komunikasi berjalan lancar, kolaborasi tim menjadi lebih mudah dan produktif. Kolaborasi tim yang kuat memungkinkan anggota tim untuk saling melengkapi, berbagi pengetahuan, dan mengatasi tantangan bersama. Selain itu, pengakuan kinerja yang adil dan terbuka memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk terus berkembang dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan juga menjadi pedoman bagi perilaku para pegawai, lingkungan kerja yang kondusif mendukung implementasi budaya organisasi, kompetensi pegawai yang baik akan semakin diperkuat oleh budaya organisasi yang positif, budaya organisasi yang kuat mendorong disiplin kerja yang tinggi.Fokus pada pengembangan budaya organisasi perusahaan harus secara aktif membangun dan mengembangkan budaya organisasi yang positif. Nilai-nilai budaya organisasi harus dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan memperkuat budaya organisasi. Secara keseluruhan, artikel ini memberikan pemahaman yang jelas tentang betapa pentingnya budaya organisasi dalam mencapai kinerja perusahaan yang ideal. Dengan kata lain, budaya organisasi yang baik adalah aset berharga bagi setiap perusahaan.

REFERENCES

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1-14.

Alvonco, J. (2014). Practical communication skill sistem komunikasi model umum dan horenso untuk sukses dalam bisnis, organisasi, dan kehidupan. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Anshari, H., & Amin, M. J. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Administrative Reform, 2(3), 397–409.

Apriyanto, W., Achmad Fauzi, Hasanuddin, H., Yonathan Langi, Yoga adrian Aldiyansyah, & Sendy wijaya. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Artikel Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Multidisplin; Vol. 1 No. 4 (2023): Jurnal Ilmu Multidisplin (Januari-Maret 2023); 846-853; 2829-4580; 2829-4599; 10.38035/Jim.V1i4.

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *3*(1).

Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis, 2(2), 55-68.

Blumberg, M., & Pringle, C. D., 1982, The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. Academy of Management of Review, 1 (4), 560– 569.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture:

Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons.

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization Science, 6(2), 204-223.

Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jurnal eBA, 5(1).

Hidayat, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Ilmiah Ekbank, 2(1).

Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Sage Publications.

Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Katalogis, 4(2)

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66-79.

Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). Corporate culture and performance. Free Press. literature and the Nigerian experience. Journal of Management and Strategy, 1(1), 23-

Mangkunegara. A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9-25.

Nazwirman. (2019). Kinerja Pegawai: Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 1, pp. 45–52.

Ojo, O. (2010). Organisational culture, work ethics and corporate performance: A review of PT.Gramedia Widiasarana Indonesia; JakartaPT Agrodana Futures. (2018). Kinerja Karyawan Divisi Account Executive Tahun 2017.

Rahmatullah, R., Anjasmari, N. M. M., & Husaini, M. (2024). Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bagian Lalu Lintas Angkutan Jalan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(3), 656-666.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson

Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. IJF (Indonesia Jurnal Farmasi), 2(1), 46-52.

Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan, 1(1), 1-7.

Schein, E.H. (1985), Organizational Culture and Leadership, San Fran-sisco: Jossey-Bass.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Refika Aditama

Septia, N., & kusmayadi, O. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Management; Vol 4, No 1 (2021); 2614-851X ; 10.37531/Yum.V4i1.

Sopiah. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, 1(2), 31-45.

Stephen, A., & Timothy, B. (2018). The impact of teamwork on organizational performance. Journal of Business Management, 12(3), 45-60.

Suharto, A. (2014). *Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Stress (Studi Pada PT. SINDOPEX PEROTAMA SIDOARJO)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Suharto. (2014). Kinerja Pegawai: Ukuran dan Evaluasi Tugas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 34-45.

Supriyadi, G., & Guno, T. (2004). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah.* Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.

Supriyadi, Gering & Triguno. 2006. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta : LAN-RI.

Sutrisno, Edy. 2010, Budaya Organisasi. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Tika, P. (2006). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan., 2007, Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian, Jakarta: Salemba Empat