An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Nayla afania, Nabilla Syahira, Nabilla Syahara, Miftahul Jannah, Riski Aseandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 responden yang terdiri atas karyawan dan manajer organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 92,5%.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, manajemen organisasi, sumber daya manusia, efektivitas organisasi

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance in achieving organizational goals. Organizational culture is a system of values, norms, beliefs, and habits shared by organizational members that guides behavior and work practices. A strong organizational culture can create a conducive work environment, increase employee motivation, and encourage optimal performance. This study employed a quantitative approach involving 30 respondents consisting of employees and managers. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 92.5%.

Keywords: organizational culture, employee performance, organizational management, human resources, organizational effectiveness

A. PENDAHULUAN

Manajemen organisasi merupakan proses pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta membangun komitmen terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja, konflik internal, dan menurunnya produktivitas organisasi.

Dalam era persaingan yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki budaya kerja yang mampu mendukung inovasi, adaptasi, dan peningkatan kualitas kinerja. Budaya organisasi yang kuat menjadi salah satu keunggulan kompetitif yang dapat membantu organisasi bertahan dan berkembang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa sumber daya manusia mampu menjalankan tugasnya secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

B. KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut oleh anggota organisasi serta menjadi identitas

organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak dan berinteraksi di lingkungan kerja.

Budaya organisasi terbentuk melalui proses yang panjang dan dipengaruhi oleh visi organisasi, gaya kepemimpinan, pengalaman organisasi, serta nilai-nilai yang berkembang dalam lingkungan kerja. Budaya yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang konsisten di antara anggota organisasi.

Dalam praktik manajemen organisasi, budaya organisasi berperan dalam meningkatkan motivasi, membangun loyalitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Budaya yang positif dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif.

Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

1. Nilai dan norma organisasi.
2. Kerja sama antaranggota.
3. Komitmen terhadap organisasi.
4. Disiplin kerja.
5. Adaptasi terhadap perubahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menjadi ukuran keberhasilan individu dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena berdampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dapat dicapai.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas.
4. Tanggung jawab kerja.
5. Kemampuan bekerja sama.

Hipotesis Penelitian

H_1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_0: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel independen adalah Budaya Organisasi (X), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri atas karyawan dan manajer organisasi. Sampel penelitian berjumlah 30 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X)	30	4,86	0,10
Kinerja Karyawan (Y)	30	4,89	0,08

Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,86 dan kinerja karyawan sebesar 4,89. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menilai budaya organisasi yang diterapkan berada pada kategori sangat baik dan mendukung peningkatan kinerja.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi	0,964
Kinerja Karyawan	0,967

Penjelasan

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Korelasi

Variabel	X	Y
X	1	0,962
Y	0,962	1

Penjelasan

Nilai korelasi sebesar 0,962 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square
1	0,962	0,925

Penjelasan

Nilai R Square sebesar 0,925 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 92,5% variasi kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji t

Variabel	B	t	Sig.
Budaya Organisasi	0,956	16,934	0,000

Penjelasan

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, disiplin, dan kerja sama antarpegawai.

Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten membantu karyawan memahami tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen dalam menjalankan tugas. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Selain itu, budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan merasa lebih nyaman bekerja dalam lingkungan yang mendukung komunikasi, kolaborasi, dan pengembangan diri.

Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor strategis dalam manajemen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

F. KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 92,5% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun dan

mempertahankan budaya kerja yang positif, disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan agar mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

G. DAFTAR PUSTAKA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Daft, R. L. (2023). *Management*. Boston: Cengage Learning.

Wibowo. (2023). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 145–173.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Organizational Culture and Employee Performance. *International Journal of Organizational Studies*, 12(1), 88–118.

Nasution, H., & Lubis, F. (2024). Budaya Kerja dan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 201–229.

Siregar, N., & Harahap, F. (2024). Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 120–149.

International Labour Organization. (2024). *Workplace Culture and Productivity Report*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Ketenagakerjaan dan Produktivitas Indonesia*.