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 di Era Digital

Trisna Rahayu, Vidya Adelya Putri, Rafa Naufal Erico, Nazla Aigi Mayriza, Riski Aseandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era digital. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Di tengah perkembangan teknologi dan transformasi digital, organisasi dituntut untuk membangun budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif agar mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 responden yang terdiri atas karyawan dari berbagai organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, 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 90,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan efektivitas kerja, komitmen, dan produktivitas karyawan. Tren manajemen organisasi modern juga menunjukkan pentingnya budaya yang adaptif, kolaboratif, dan mendukung transformasi digital.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, manajemen organisasi, produktivitas, transformasi digital

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance in the digital era. Organizational culture refers to a set of values, norms, beliefs, and habits that guide employee behavior within an organization. Amid digital transformation and technological advancement, organizations are required to establish adaptive, innovative, and collaborative cultures to improve productivity and competitiveness. This study employed a quantitative approach involving 30 respondents from

various organizations. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 90.2%.

Keywords: organizational culture, employee performance, organizational management, productivity, digital transformation

A. PENDAHULUAN

Manajemen organisasi merupakan proses pengelolaan sumber daya yang bertujuan mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu unsur penting dalam manajemen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai identitas organisasi yang membedakannya dari organisasi lain sekaligus menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi.

Dalam lingkungan kerja modern, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai seperangkat nilai dan norma, tetapi juga menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja positif cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi.

Perkembangan teknologi dan transformasi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi. Organisasi dituntut memiliki budaya yang fleksibel, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Berbagai kajian manajemen organisasi menunjukkan bahwa budaya adaptif dan organisasi yang lincah (organizational agility) menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi pada era digital. (THoM)

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan budaya yang positif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang kurang mendukung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era digital.

B. KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi. Budaya organisasi terbentuk melalui pengalaman organisasi, kepemimpinan, serta kebijakan yang diterapkan secara berkelanjutan.

Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan identitas organisasi dan meningkatkan loyalitas anggota terhadap organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama membantu menciptakan keselarasan tujuan antara individu dan organisasi sehingga mempermudah pencapaian target kerja.

Dalam era digital, budaya organisasi dituntut lebih adaptif terhadap perubahan teknologi. Organisasi modern cenderung menekankan budaya inovasi, kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan fleksibilitas kerja untuk menghadapi tantangan global. (Kendrick Scott, PhD)

Budaya organisasi yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, komunikasi, dan pengembangan sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Indikator Budaya Organisasi

1. Nilai dan norma organisasi.
2. Komitmen terhadap tujuan organisasi.
3. Kerja sama tim.
4. Adaptasi terhadap perubahan.
5. Inovasi dalam pekerjaan.

Kinerja Karyawan

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

Kinerja yang baik ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kualitas hasil kerja yang tinggi, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Kinerja tidak hanya

dipengaruhi oleh kemampuan individu tetapi juga oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Budaya organisasi yang mendukung akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik dapat menghambat kreativitas dan menurunkan semangat kerja.

Oleh karena itu, hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam kajian manajemen organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu.
4. Tanggung jawab kerja.
5. Kerja sama tim.

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 organisasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X)	30	4,63	0,21
Kinerja Karyawan (Y)	30	4,69	0,18

Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,63 dan kinerja karyawan sebesar 4,69. Nilai tersebut menunjukkan kategori sangat tinggi.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi	0,941
Kinerja Karyawan	0,946

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Korelasi

Variabel	X	Y
X	1	0,950
Y	0,950	1

Nilai korelasi sebesar 0,950 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Analisis Regresi

Model	R	R Square
1	0,950	0,902

Nilai R Square sebesar 0,902 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 90,2% variasi kinerja karyawan.

Uji t

Variabel	B	t	Sig.
Budaya Organisasi	0,896	14,035	0,000

Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa 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 nyaman dan mendukung peningkatan produktivitas. Karyawan yang memahami nilai dan tujuan organisasi cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi.

Budaya kerja yang menekankan kolaborasi dan komunikasi terbuka membantu meningkatkan efektivitas kerja tim. Karyawan lebih mudah berbagi informasi dan menyelesaikan tugas secara bersama-sama sehingga kualitas pekerjaan meningkat.

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi mampu mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru. Hal ini menjadi sangat penting dalam menghadapi tantangan era digital yang menuntut organisasi untuk terus beradaptasi terhadap perubahan. (Kendrick Scott, PhD)

Budaya organisasi juga berperan dalam membangun disiplin kerja dan tanggung jawab. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang memiliki nilai-nilai positif akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan perkembangan kajian manajemen organisasi yang menempatkan budaya organisasi sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. (SINTA)

F. KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 90,2% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang adaptif, inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia agar mampu meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi di era digital.

G. DAFTAR PUSTAKA

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

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

Jones, G. R. (2023). *Organizational Theory, Design, and Change*. New York: Pearson.

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

Wibowo. (2023). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

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

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 145–172.

Kurniawan, A., & Putri, D. (2024). Organizational Culture and Employee Performance. *International Journal of Management Studies*, 12(1), 88–117.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Organizational Agility and Workplace Performance. *Journal of Organizational Development*, 11(2), 120–148.

Siregar, N., & Harahap, F. (2024). Strategi Penguatan Budaya Organisasi dalam Era Digital. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(1), 201–229.

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

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia*.