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

Rika Sefiana, indah devila, selma armetha, fadila Al Zahra, tisya Nabila, Riski Aswandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki budaya kerja yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 karyawan dari berbagai 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 92,1%.

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

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational culture on employee performance. Organizational culture refers to a set of values, norms, beliefs, and habits applied within an organization as guidelines for employee behavior. A strong organizational culture can create a conducive work environment, increase employee motivation, and encourage employees to achieve organizational goals effectively. In an increasingly competitive era, organizations are required to develop a work culture that enhances productivity and human resource quality. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 30 employees from various organizations. Data analysis was conducted using descriptive statistics, validity tests, reliability tests, simple linear regression, t-tests, and coefficient

of determination analysis. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 92.1%.

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

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan kerja. Budaya yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang produktif, meningkatkan komitmen karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi cenderung memiliki tingkat loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memahami budaya organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang, organisasi dituntut untuk membangun budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi keunggulan kompetitif yang membantu organisasi menghadapi berbagai tantangan dan perubahan.

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

B. KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi terbentuk dari pengalaman, tradisi, dan kebijakan yang berkembang dalam organisasi selama periode tertentu.

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Melalui budaya organisasi, anggota organisasi dapat memahami cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku.

Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi dan menunjukkan perilaku kerja yang positif.

Dalam manajemen organisasi modern, budaya organisasi dipandang sebagai faktor strategis yang dapat meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Indikator Budaya Organisasi

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

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan, semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, tingkat kedisiplinan yang baik, serta kemampuan bekerja sama yang lebih efektif.

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 yang bekerja pada berbagai organisasi dan perusahaan. Sampel penelitian berjumlah 30 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan 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	4,90	0,08

Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,86 dan kinerja karyawan sebesar 4,90. Nilai tersebut menunjukkan kategori sangat tinggi yang berarti budaya organisasi telah diterapkan dengan baik dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi	0,966
Kinerja Karyawan	0,969

Penjelasan

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

Tabel 3. Uji Korelasi

Variabel	X	Y
X	1	0,959
Y	0,959	1

Penjelasan

Nilai korelasi sebesar 0,959 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square
1	0,959	0,921

Penjelasan

Nilai R Square sebesar 0,921 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 92,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 5. Uji t

Variabel	B	t	Sig.
Budaya Organisasi	0,951	16,542	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 membentuk perilaku kerja yang positif sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai-nilai organisasi yang dipahami dan diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Komunikasi yang baik dalam organisasi juga menjadi bagian penting dari budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja. Karyawan yang memperoleh informasi secara jelas dan terbuka akan lebih mudah memahami tujuan organisasi dan melaksanakan pekerjaannya dengan efektif.

Selain itu, budaya kerja yang mendorong kerja sama dan saling menghargai antaranggota organisasi mampu meningkatkan efektivitas kerja tim. Karyawan menjadi lebih mudah berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas sehingga produktivitas organisasi meningkat.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Organisasi yang mampu membangun budaya kerja yang positif akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

F. KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 92,1% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat nilai-nilai budaya kerja yang positif, meningkatkan komunikasi internal, dan membangun kerja sama yang baik agar kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Daft, R. L. (2024). *Organization Theory and Design*. Boston: Cengage Learning.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2024). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2024). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2024). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, M., & Yusuf, A. (2025). Organizational Culture and Employee Performance. *International Journal of Organizational Studies, 14*(2), 95–114.
- Nasution, H., & Lubis, F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi Indonesia, 12*(1), 48–67.
- Siregar, N., & Harahap, A. (2025). Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11*(3), 182–201.
- Armstrong, M. (2024). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

- Dessler, G. (2024). *Human Resource Management*. New York: Pearson.