DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: KAJIAN LITERATUR

Martinus Buulolo
Burhanuddin Bani

***Accountancy* UKM Program**
Akademi Komunitas Dharma Bhakti Bangka,Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract - *Optimal employee performance will be based on a quality organizational culture, providing impact and contributing to the organization to achieve its goals. The purpose of this study is to answer how organizational culture impacts employee performance, what are the various research designs used for employee performance, what instruments are used by researchers to measure employee performance, and what are the data analysis techniques used by researchers to analyze employee performance. Some of the research results contained in this article are using questionnaires in collecting data, with a quantitative research approach, and have target research objects of private employees, government employees, and educational institutions. The results of the study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance and has an impact on the organization to maximize the company's goals and achievements.*

Keywords : Organizational culture, impact, employee performance

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuanya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan olehorganisasi. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya, (Amanda dkk., 2017).

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peranpenting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu proses dan serangkaian pekerjaan dimulai dari tahap awal memulai pekerjaan sampai pada penyelesaian pekerjaan dan memberikan hasil yang dapat terlihatkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetesi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya, (Lestary., dkk., 2018). Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan,(Muizu, dkk.,. 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yangdicapai seseorang atau kelompok orangsesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya, (Wartono, T. 2017). Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya, (Nugraha, dkk., 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan Tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (Hasibuan, 2011). Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu memenuhi tujuan dan harapan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam peran dan tanggung jawab. Ini melibatkan pencapaian hasil yang diinginkan dan kontribusi yang positif terhadap tujuan organisasi.

Komponen kinerja karyawan merupakan hasil kinerja merupakan pencapaian konkret yang dapat diukur, seperti penjualan yang dicapai, proyek yang diselesaikan, atau tingkat produktivitas. Perilaku kerja termasuk sikap, etika kerja, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan keterampilan interpersonal. Kualitas kinerja mengacu pada seberapa baik tugastugas dilakukan, termasuk akurasi, inovasi, efisiensi, dan kreativitas.

©2025., Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektronik STIE-IBEK

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi. Dalam organisasi modern yang semakin kompetitf, budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai indentitas perusahaan, tetapi juga menjadi faktor strategis yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.Budaya oganisasi yang kuat dan selaras dengan tujuan perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak sesuai dengan harapan individu dalam organisasi dapat menimbulkan konflik, menurunkan produktivitas, dan bahkan menyebabkan turnover yang tinggi.

Namun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Hasil penelitian Muis dkk., (2018), menunjukkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Amanda dkk., (2017) menunjukkan budaya organisasi adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi sendiri Menurut Ghasemi (2013) adalah struktur adat, tradisi, adat istiadat, norma dan etika yang turun menurun digunakan diantara karyawannyadalam organisasi.Budaya organisasi adalah kepribadian sebuah organisasi. Budaya merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang dibagikan oleh para anggotanya dan menjadi pedoman dalam berperilaku dan mencapai tujuan bersama. Budaya ini terbentuk dari interaksi antar anggota, sejarah organisasi, dan pengaruh eksternal. Organisasi adalah entitas sosial yang terdiri dari sekelompok individu yang berinteraksi sesuai dengan pola yang terstruktur, dimana setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri. Organisasi ini memiliki tujuan tertentu dan batas yang jelas, memungkinkan untuk dibedakan secara tegas dari lingkungannya, (Buulolo dkk., 2024).

Budaya organisasi, seperti yang didefinisikan oleh Sutrisno (2019), merujuk pada kumpulan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah diterima, disepakati, dan diikuti oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah dalam konteks organisasi, juga dikenal sebagai budaya perusahaan. Ini mencakup nilai-nilai dan norma yang telah mapan dan diadopsi bersama oleh anggota organisasi sebagai standar perilaku dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh organisasi.Robbins (2015), budaya organisasi atau culture adalah keseluruhan nilai, prinsip, tradisi, dan metode kerja yang diadopsi secara bersama oleh anggota organisasi dan berpengaruh pada perilaku dan tindakan mereka. Seiring berjalannya waktu, nilai-nilai dan praktik-praktik yang digunakan secara bersama telah berkembang pesat, dan memiliki dampak yang signifikan terhadap operasional suatu organisasi.

Budaya organisasi tercermin melalui berbagai nilai yang menjadi ciri khasnya. Ini mencakup visi dan misi organisasi sebagai panduan, norma serta peraturan yang mengatur perilaku anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh visi dan misi tersebut, serta usaha atau kegiatan sosial yang dilakukan oleh organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai internal organisasi, tetapi juga memiliki keterkaitan dengan masyarakat yang mendukung, pemangku kepentingan, dan pihak yang dilayani oleh organisasi, (Buulolo, dkk 2024).

Penelitian ini secara rinci dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan berikut:

1. Bagaimana dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana ragam penelitian desain yang digunakan untuk kinerja karyawan?
3. Apa instrumen yang digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kinerja karyawan?
4. Apa saja teknis analisis data yang digunakan peneliti untuk menganalisis kinerja karyawan?

II. LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang dibagikan oleh para anggotanya dan menjadi pedoman dalam berperilaku dan mencapai tujuan bersama. Budaya ini terbentuk dari interaksi antar anggota, sejarah organisasi, dan pengaruh eksternal. Organisasi adalah entitas sosial yang terdiri dari sekelompok individu yang berinteraksi sesuai dengan pola yang terstruktur, dimana setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri. Organisasi ini memiliki tujuan tertentu dan batas yang jelas, memungkinkan untuk dibedakan secara tegas dari lingkungannya.

Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi merujuk pada kumpulan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah diterima, disepakati, dan diikuti oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah dalam konteks organisasi, juga dikenal sebagai budaya perusahaan. Ini mencakup nilai-nilai dan norma yang telah mapan dan diadopsi bersama oleh anggota organisasi sebagai standar perilaku dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh organisasi.

Budaya organisasi tercermin melalui berbagai nilai yang menjadi ciri khasnya. Ini mencakup visi dan misi organisasi sebagai panduan, norma serta peraturan yang mengatur perilaku anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh visi dan misi tersebut, serta usaha atau kegiatan sosial yang dilakukan oleh organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai internal organisasi, tetapi juga memiliki keterkaitan dengan masyarakat yang mendukung, pemangku kepentingan, dan pihak yang dilayani oleh organisasi.

Pentingnya Budaya Organisasi

Menurut Buulolo (2024), budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dibagikan

©2025., Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektronik STIE-IBEK

bersama oleh anggota organisasi dan yang membantu memahami, menafsirkan, dan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat memiliki peran penting: (1). Meningkatkan kinerja karyawan, budaya yang positif memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target, karyawan merasa senang bekerja di organisasi dengan budaya yang mendukung dan menghargai, budaya yang adaptif membantu karyawan untuk merespon perubahan dengan cepat dan efektif. (2). Meningkatkan kepuasan kerja, karyawan merasa nyaman dan aman bekerja di organisasi dengan budaya yang positif, karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. karyawan merasa memiliki koneksi dan komunitas di organisasi. (3). Meningkatkan retensi karyawan, karyawan lebih loyal dan cenderung bertahan di organisasi dengan budaya yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut karyawan, budaya yang positif mengurangi turnover karyawan. (4). Meningkatkan inovasi, budaya yang terbuka dan kreatif mendorong karyawan untuk berinovasi dan menghasilkan ide-ide baru, budaya yang suportif membantu karyawan untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru. (5). Meningkatkan reputasi organisasi, budaya yang positif meningkatkan citra organisasi di mata publik, organisasi dengan budaya yang kuat lebih menarik talenta terbaik.

Kinerja Karyawan

Abdullah (2014), berpendapat kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yng diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Moeheriono (2012), berpendapat kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Khaeruman, S. M., &*et. al,* (2021), berpendapat kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job Permomance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017)

Abdullah (2014), berpendapat karyawan itu adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun maupun swasta (bisnis). Beberapa kutipan Abdullah (2014), menyatakan bahwa ada beberapa rumusan mengenai siapa karyawan itu sebenarnya: (1). Sumber daya manusia (*human resaouces*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal*. (2). Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi. (3). Sumber daya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Menurt Jufrizen, S. E. (2022), kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam kutipan Khaeruman, S. M., &*et. al,* (2021), ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah: (1). Faktor Individu: secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. (2). Faktor Lingkungan Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisai yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Manfaat Kinerja Karyawan

Organisasi dapat mencapai tujuan yang maksimal ketika memiliki kinerja organisai yang baik dalam menumbuhkan dan mengembangkan organisasi. Menurut Rivai (2013), manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut: (1). Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan. (2). Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya. (3). Sebagai perbaikan. (4). Kinerja pegawai. (5). Sebagai latihan dan pengembangan pegawai. (6). Umpan balik sumber daya

©2025., Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektronik STIE-IBEK

manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

Indikator Kinerja Karyawan

Pencapaian kinerja karyawan yang optimal, organisasi dapat menetapkan standar sebagai tolok ukur untuk menilai keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang diharapkan dalam suatu periode. Indikator tersebut dikemukakan oleh Wirawan (2010), diantaranya: (1). Memiliki terampilan kerja. (2). Memiliki kualitas kerja yang baik. (3). Mampu bertanggung jawab. (4). Memiliki jiwa prakarsa. (5). Mampu menerapkan kedisplinan. (6). Mampu bekerjasama dengan tim. (7). Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan

III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menganut prinsip yang fokus pada temuan dari berbagai penelitian yang dipublikasikan di jurnal ilmiah di Indonesia, yang terindeks Google Cendekia mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Sumber Data

Data pada penelitian ini dikumpulkan dari artikel yang diambil dari jurnal manajemen yang terdaftar di Sains dan Teknologi Indeks (SINTA), dan artikel yang terindeks Google Cendekia. Seluruh artikel yang dijadikan sumber data telah diterbitkan secara online tahun 2017 sampai 2024. Artikel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 20 artikel yang membahas budaya organisasi dan kinerja karyawan

Riset Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini sebagai pedoman analisis yang berisi aspek dan kategori meliputi (1) jenis penelitian; (2) subjek penelitian; (3) metode pengumpulan data (4); metode analisis data

Tabel 1
Aspek dan Kategori yang digunakan pada Analisis Penelitian ini

Aspek	Kategori
Jenis Penelitian	A.1 Kuantitatif A.2 Kuantitatif A.3 Kuantitatif A.4 Kuantitatif A.5 Kuantitatif A.6 Kuantitatif A.7 Kuantitatif A.8 Kuantitatif A.9 Kuantitatif A.10 Kuantitatif A. 11 Kuantitatif A. 12 Kuantitatif
Subjek Penelitian	B.1 Karyawan Swasta B.2 Pegawai Pemerintah B.3 Karyawan Swasta B.4 Pegawai Pemerintah B.5 Karyawan Non Akademik Perguruan Tinggi B.6 Karyawan Swasta B.7 Pegawai Pemerintah B.8 Pegawai Pemerintah B.9 Karyawan Swasta B.10 Karyawan swasta B.11 Karyawan Swasta B.12 Karyawan Swasta
Metode Penelitian	C.1 Lembaran Kuesioner C.2 Lembaran Keusioner C.3 Lembaran Kuesioner C.4 Lembaran Kuesioner C.5 Lembaran Kuesioner C.6 Lembaran Kuesioner C.7 Lembaran Kuesioner C.8 Lembaran Kuesioner C.9 Lembaran Kuesioner C.10 Lembaran Kuesioner C.11 Lembaran Kuesioner C.12 Lembaran Kuesioner
Metode Analisis Data	E.1 SPSS E.2 SmartPLS E.3 SPSS E.4 SPSS E.5 SmartPLS E.6 SPSS E.7 SPSS E.8 SPSS E.9 SPSS E.10 SPSS E. 11 SPSS E. 12 SPSS

©2025., Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektronik STIE-IBEK

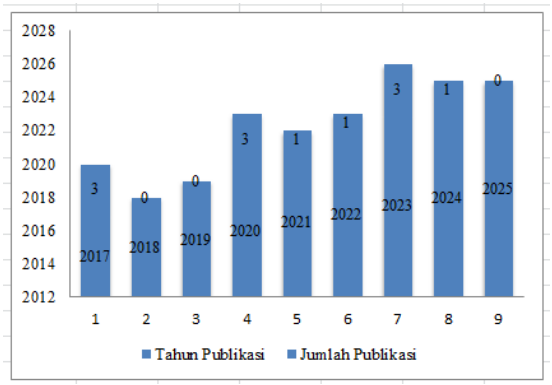
IV. PEMBAHASAN

Analisis Data

Artikel penelitian diklasifikasikan berdasarakan aspek dan kategori yang ada pada masing-masing artikel penelitian. Informasi ini bersumber dari abstrak, metode penelitian, dan pembahasan, kemudian akan disajikan dalam bentuk batang diagram, diantaranya sebagai berikut.

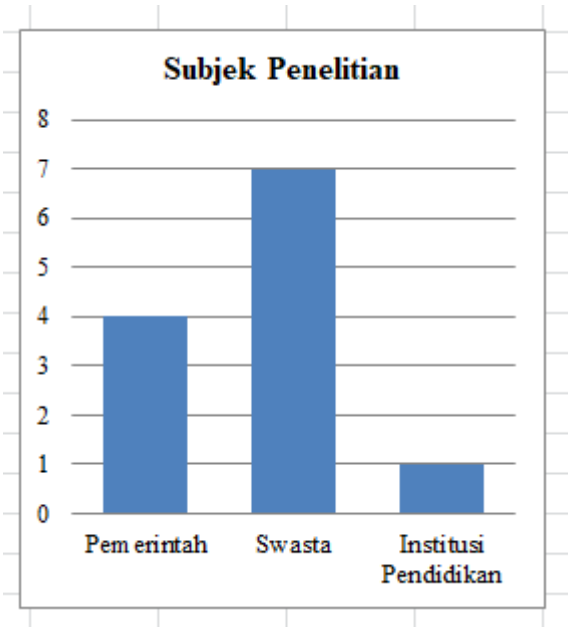
Temuan

Gambar 1
Jenis Penelitian



Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian digunakan dalam rentang waktu Tahun 2017-2025 untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berjumlah 12 artikel, dengan penjebaran seperti pada gambar diagram diatas. Dari Tahun 2017 sampai 2025 memperlihatkan bahwa artikel yang membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan di agram batangnya fluaktuatif. Hal menjelaskan bahwa penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan masih relevan terus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Gambar 2
Subjek Penelitian



Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa yang menjadi sasaran subjek penelitian untuk mengetahui dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diantaranya pegawai pemerintah yang terdiri empat objek penelitian, selanjutnya adalah karyawan swasta yang terdiri dari 7 objek penelitian, terakhir adalah institusi pendidikan yang terdiri dari 1 subjek penelitian. Dengan subjek penelitian yang menjadi sasaran adalah pegawai atau karyawan untuk memberikan hasil penelitian terbaru tentang bagaimana kinerja karyawan dalam organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan data pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa metode penelitian yang digunakan adalah lembaran kuesioner dalam mengumpulkan data. Dengan menggunakan lembaran kuesioner peneliti dapat mengolah data tersebut menggunakan SPSS dan SmartPLS untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerj karyawan. Untuk mengolah data penelitian ini menggunakan SPSS yang terdiri 10 artikel penelitian, dan SmartPLS yang terdiri 2 artikel penelitian. Kegunaan dari software ini untuk menguji data penelitian sehingga dapat dianalisis dan dideskripsikan untuk mengatahui dampak budaya organisasi terhadap kinerj karyawan.

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan para peneliti yang dimuat pada pembahasan ini tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Hasil penelitian Rosvita dkk., (2017), menunjukkan bahwa Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan nilai kontribusi koefisien determinasi budaya organisasi terhadap karyawan sebesar 0,827. Penelitian Dunggio, S. (2020), dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan simultan. Rivai, A. (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Astuti, D (2022) hasil penelitian yang dilakukan tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di salah satu kelurahan di Kota Depok, baik secara parsial menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan.

Febriani, A. F. dkk (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Amanda, A. E., & Budiwibowo, S. (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jamaluddin, et., al (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Riono dkk., (2020), dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerj karyawan. Jumawan, et., al (2024), dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mardani & Sepdiana (2021), dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Widiastini, dkk (2023), dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jufrizen, J., & Fahmi (2018), menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan para penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi memberikan kontribusi besar pada kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Dimana tujuan organisasi adalah untuk memperoleh kualitas pekerjaan yang baik dan menunjukkan dedikasi yang tinggi. Budaya organisasi harus dapat juga dengan lingkungan yang baik, interaksi yang membangun antar karyawan dapat mendorong kinerja personal maupun kinerja tim untuk berkontribusi dalam mencapai kinerja organisasi yang tinggi.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini secara keseluruhan memberikan nilai yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi budaya organisasi. Dengan demikian bahwa budaya organisasi yang baik dapat memberikan kontribusi bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebab organisasi yang baik adalah dapat merangkul setiap perbedaan budaya yang terdapat dalam organisasi, sehingga dapat memberikan peluang dan kesempatan setiap karyawan untuk terarah dalam bekerja untuk mencapai arah tujuan organisasi. Budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pada tujuan akhir organisasi, sehingga organisasi dapat mencapai target akhirnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka diberikan saran sebagai berikut: bahwa setiap organisasi dapat menjaga seutuhnya budaya di dalam organisasi agar tidak mengganggu kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan dan pada gilirannya akan memberikan dampak pada organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkualitas sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1]. Lestary, L., & Chaniago, H. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(2)

2] Muizu, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, *2*(1), 70-78

3] Wartono, T. 2017. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *4*(2), 41-55.

4] Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3), 24-32.

5] Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

6] Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. 2017. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, *6* (1), 1-12.

7] Ghasemi, M. 2013. *The Impact of" Organizational Culture" on" Job Satisfaction" and" Employee Performance"; Evidence From Commercial Banks of the Pune City*.

8] Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Grafindo Persada Jakarta

9] Abdullah, M. R. 2014. Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, *52*.

10] Khaeruman, S. M., &*et. al*, 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. *Banten: CV. Aa Rizky*.

11] Jufrizen, S. E. 2022. *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (Vol. 1). Umsu press.

12] Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ketigas). Rajawali Pers

13] Wirawan, W. (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat

14] 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.

©2025., Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektronik STIE-IBEK