

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI LINGKUNGAN KERJA

Laura Luxsyannela¹, M.Chaerul Rizky², Naila Dinarta Br Sinulingga³, Dea Putri Ananda⁴,
Emelia Santika Sembiring⁵

oyameliala@gmail.com¹, mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id², nayladinarta@gmail.com³,
deap79942@gmail.com⁴, emeliasantikasembiring6789@gmail.com⁵

Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Budaya organisasi, yang mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi, berperan penting dalam membentuk pola pikir, perilaku, serta cara karyawan merespons berbagai situasi kerja. Proses pengambilan keputusan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik budaya yang dominan, seperti gaya kepemimpinan, tingkat komunikasi, keterbukaan, kolaborasi, serta orientasi terhadap inovasi. Melalui pendekatan deskriptif dan studi literatur, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu meningkatkan kualitas keputusan, mempercepat proses penyelesaian masalah, serta memberikan arahan yang konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak selaras dapat menghambat alur keputusan dan menimbulkan konflik internal. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi menjadi faktor strategis untuk menciptakan proses pengambilan keputusan yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengambilan Keputusan, Lingkungan Kerja, Perilaku Organisasi.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen fundamental yang membentuk identitas, karakter, serta arah pergerakan sebuah organisasi. Budaya yang terdiri dari nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan bersama ini tidak hanya memengaruhi perilaku individu, tetapi juga menjadi landasan dalam menentukan bagaimana suatu organisasi merespons tantangan serta mengambil keputusan strategis. Dalam konteks lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, kemampuan organisasi dalam menghasilkan keputusan yang cepat, tepat, dan selaras dengan tujuan bersama menjadi semakin penting. Proses pengambilan keputusan pada dasarnya tidak terlepas dari pola budaya yang berkembang di dalam organisasi. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, pola komunikasi, tingkat keterbukaan, kolaborasi antar karyawan, hingga orientasi terhadap inovasi berkontribusi langsung terhadap kualitas keputusan yang dihasilkan. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama, meminimalkan konflik, serta meningkatkan efektivitas proses analisis dan pemecahan masalah. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak selaras dapat menjadi penghambat, menurunkan kualitas keputusan, serta memicu ketidakharmonisan internal.

Melihat pentingnya budaya organisasi dalam memengaruhi setiap tahapan keputusan, penelitian ini berupaya untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi berperan dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Melalui pendekatan deskriptif dan kajian literatur, penelitian ini memberikan gambaran mengenai hubungan antara karakteristik budaya organisasi dengan efektivitas keputusan yang dihasilkan. Dengan demikian,

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman mengenai pentingnya membangun budaya organisasi yang kondusif sebagai upaya strategis untuk mendukung keberhasilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang dirancang untuk menggali, memahami, dan menjelaskan secara mendalam keterkaitan antara budaya organisasi dengan proses pengambilan keputusan dalam konteks lingkungan kerja modern. Pendekatan kualitatif dipilih sebab fenomena budaya organisasi dan pengambilan keputusan bukanlah entitas yang dapat direduksi menjadi angka semata, melainkan perlu dipahami melalui interpretasi terhadap nilai, makna, persepsi, serta praktik sosial yang muncul dari interaksi antarpersonel dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berupaya memaparkan fenomena, tetapi juga menginterpretasikan dinamika internal organisasi secara komprehensif melalui kerangka teoritis dan temuan empiris yang telah ditetapkan oleh berbagai peneliti terdahulu. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini secara khusus ditujukan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai karakteristik budaya organisasi, pola-pola pengambilan keputusan, serta hubungan konseptual antara kedua fenomena tersebut. Pendekatan deskriptif memungkinkan peneliti menyajikan realitas sebagaimana adanya berdasarkan data ilmiah, baik yang berasal dari temuan penelitian sebelumnya maupun dari literatur akademik yang relevan. Pemilihan jenis penelitian ini juga didasari oleh kompleksitas dan sifat multidimensional dari budaya organisasi, yang melibatkan aspek nilai, norma, kepercayaan, simbol, kebiasaan kerja, struktur sosial, hingga praktik kepemimpinan. Kompleksitas ini menuntut adanya metode yang mampu menangkap kedalaman makna dari setiap elemen budaya, sehingga penelitian kualitatif menjadi landasan metodologis yang paling tepat. Pendekatan penelitian dilakukan melalui studi pustaka (*library research*) sebagai metode utama dalam memperoleh data ilmiah. Studi pustaka dilakukan dengan menelusuri, membaca, mengidentifikasi, serta menganalisis literatur yang memiliki relevansi langsung dengan fokus penelitian. Literatur yang digunakan berasal dari berbagai sumber akademik yang kredibel, seperti jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku teori manajemen dan perilaku organisasi, laporan penelitian, skripsi, tesis, disertasi, dan publikasi ilmiah yang terindeks secara global. Pendekatan ini memberikan keluasaan kepada peneliti untuk membangun kerangka analisis yang kuat berdasarkan teori-teori dari tokoh utama seperti Edgar H. Schein, Stephen P. Robbins, Daniel Simon, Gareth Morgan, Cameron & Quinn, Frederick Taylor, serta peneliti kontemporer lainnya. Melalui kajian pustaka ini, peneliti dapat mengonstruksi pemahaman yang utuh tentang bagaimana budaya organisasi dipandang dalam berbagai perspektif keilmuan dan bagaimana proses pengambilan keputusan berkembang dalam kerangka kajian manajemen modern.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer tidak langsung dan data sekunder yang diperoleh sepenuhnya melalui penelusuran literatur. Data primer tidak langsung berasal dari temuan penelitian empiris terdahulu yang telah melalui proses uji validitas dan dirilis dalam jurnal yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku manajemen seperti karya Robbins dan Coulter, Gibson, Schein, serta literatur mengenai teori pengambilan keputusan yang dikembangkan oleh Herbert Simon, Taylor, dan para ahli lainnya. Jurnal ilmiah dari berbagai basis data seperti Google Scholar, ResearchGate, Scopus, ScienceDirect, DOAJ, serta perpustakaan digital universitas menjadi referensi utama dalam memperkaya kajian konseptual dan argumentatif penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan studi pustaka. Dokumentasi mencakup pengumpulan dokumen-dokumen ilmiah seperti artikel penelitian, hasil studi empiris, publikasi ilmiah, dokumen teoretis, dan laporan penelitian. Studi pustaka berfungsi sebagai teknik pendukung yang memungkinkan peneliti memahami konsep kunci seperti budaya organisasi, teori-teori struktur keputusan,

perilaku organisasi, kepemimpinan, dan model pengambilan keputusan dalam dinamika lingkungan kerja. Melalui pengumpulan literatur yang luas dan variatif, peneliti dapat menyusun pedoman analisis yang lebih terarah, kritis, dan kontekstual. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis isi (content analysis), yang secara metodologis dipandang sebagai teknik paling sesuai dalam penelitian kualitatif berbasis literatur. Teknik analisis ini digunakan untuk menafsirkan makna, pesan, serta pola hubungan yang terkandung dalam berbagai literatur dan temuan penelitian. Proses analisis dimulai dengan reduksi data, yaitu proses menyaring dan mengorganisasi informasi dari literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Data kemudian disusun dalam kategori tematik, seperti nilai budaya organisasi, norma-norma kerja, gaya kepemimpinan, struktur keputusan, hubungan sosial dalam organisasi, serta faktor kunci yang memengaruhi pengambilan keputusan. Tahap berikutnya adalah penyajian data dalam bentuk uraian naratif dan penjelasan konseptual yang menggambarkan dinamika teoretis antara budaya organisasi dan pengambilan keputusan. Pada tahap akhir, peneliti menarik kesimpulan melalui proses penalaran ilmiah yang melihat konsistensi dan keterkaitan antara berbagai temuan literatur, sehingga menghasilkan suatu pemahaman yang holistik dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan berbagai teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein, Robbins, Cameron, Hofstede, dan para ahli lainnya; kemudian menyandingkannya dengan teori pengambilan keputusan dari Simon, Suparno, Taylor, dan Robbins. Selain itu, peneliti meninjau konsistensi temuan empiris dari berbagai penelitian seperti (Rizky 2023 dalam Syahfitri, 2024), (Syahfitri dan Rizky (2024 dalam Syahfitri, 2024), (Cameron 2011 dalam Lestary, 2017), serta penelitian-penelitian kontemporer lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Triangulasi ini memastikan bahwa data tidak hanya berasal dari satu perspektif, tetapi diperoleh melalui verifikasi silang sehingga meningkatkan kredibilitas, objektivitas, dan validitas penelitian. Prosedur penelitian dilakukan melalui tahapan ilmiah yang berkesinambungan, mulai dari identifikasi masalah, perumusan tujuan penelitian, pengumpulan literatur, analisis teori budaya organisasi dan model pengambilan keputusan, integrasi temuan empiris dengan kerangka konseptual, penyusunan pembahasan dalam bentuk naratif ilmiah, hingga penarikan kesimpulan serta penyusunan implikasi penelitian. Seluruh tahapan ini dilakukan secara sistematis untuk menghasilkan pemahaman mendalam tentang bagaimana budaya organisasi berperan sebagai determinan penting dalam proses pengambilan keputusan pada lingkungan kerja modern. Walaupun penelitian ini disusun secara komprehensif, terdapat beberapa batasan penelitian yang perlu diperhatikan. Penelitian tidak menggunakan metode pengumpulan data primer melalui wawancara atau observasi langsung, sehingga seluruh temuan penelitian bergantung pada interpretasi terhadap literatur yang tersedia. Selain itu, kualitas kesimpulan penelitian sangat dipengaruhi oleh ketersediaan, kelengkapan, dan kedalaman literatur yang digunakan. Meskipun demikian, keterbatasan ini tidak mengurangi relevansi dan kekuatan analisis penelitian karena penelitian didukung oleh literatur ilmiah yang kredibel dan telah diakui secara internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil kajian literatur, observasi konseptual, dan sintesis penelitian empiris sebelumnya, ditemukan beberapa temuan penting yang menggambarkan bagaimana budaya organisasi, pola komunikasi, dinamika hubungan antaranggota, serta nilai-nilai yang dianut memengaruhi efektivitas keputusan yang dibuat dalam organisasi. Pertama,

budaya organisasi yang kuat dan terstruktur mampu menciptakan pola kerja yang konsisten. Nilai-nilai yang diinternalisasi oleh anggota organisasi menjadi pedoman dalam bertindak sehingga setiap tindakan memiliki arah yang jelas. Hal ini berdampak pada pengambilan keputusan yang lebih cepat, lebih terkoordinasi, dan minim ambiguitas. Pada organisasi yang memiliki budaya terbuka, proses penyampaian ide berlangsung secara efektif, sehingga informasi yang dibutuhkan dalam proses keputusan dapat diperoleh dengan lebih akurat, menyeluruh, dan relevan. Kedua, penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif mendorong anggota organisasi untuk terlibat secara aktif dalam memberikan masukan terkait permasalahan yang dihadapi. Dalam organisasi yang memiliki budaya kolaboratif, proses identifikasi masalah berlangsung lebih cepat dan alternatif solusi yang dihasilkan juga lebih bervariasi. Hal ini memperkaya proses evaluasi dan meningkatkan peluang menghasilkan keputusan yang berkualitas. Ketiga, temuan empiris juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang diwarnai dengan komunikasi yang baik mampu memperlancar proses koordinasi antarunit. Ketika pola komunikasi berjalan efektif, proses verifikasi informasi dan klarifikasi terhadap isu-isu strategis dapat dilakukan tanpa hambatan. Hal ini mempercepat tahapan analisis dan pemilihan solusi yang akan dijadikan keputusan akhir. Keempat, dari hasil tinjauan teori diperoleh pemahaman bahwa budaya organisasi yang tidak teratur atau tidak selaras dengan tujuan perusahaan berpotensi menghambat proses pengambilan keputusan. Budaya yang dipenuhi konflik, kurangnya kepercayaan antaranggota, atau adanya dominasi pihak tertentu dapat menyebabkan penyempitan perspektif dalam menganalisis masalah. Keputusan yang dihasilkan cenderung tidak representatif, kurang efektif, dan tidak mampu menjawab kebutuhan organisasi. Kelima, hasil telaah mendalam terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan budaya inovatif lebih responsif dalam menghadapi perubahan serta lebih cepat dalam menetapkan langkah-langkah strategis. Organisasi yang mendukung kreativitas karyawan juga mampu menghasilkan keputusan yang lebih adaptif dan relevan dengan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor fundamental yang memengaruhi cara organisasi bekerja, berpikir, dan membuat keputusan. Semakin kuat budaya yang terbangun, semakin baik pula kualitas keputusan yang dihasilkan, baik pada level operasional maupun strategis.

Bagian diskusi ini bertujuan untuk menjelaskan lebih dalam mengenai implikasi temuan penelitian, menghubungkannya dengan teori-teori yang telah dikaji, serta menafsirkan bagaimana budaya organisasi memainkan perannya dalam proses pengambilan keputusan. Pertama, hasil penelitian ini memperkuat teori (Schein (2010 dalam Lestary, 2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem makna yang membimbing cara anggota organisasi memahami realitas dan mengambil tindakan. Dalam konteks pengambilan keputusan, budaya yang berkembang dalam organisasi membentuk pola perilaku karyawan dalam melihat masalah, memahami informasi, serta memilih alternatif solusi yang paling tepat. Artinya, setiap bentuk keputusan yang dibuat tidak hanya merupakan hasil analisis rasional, tetapi juga tercermin dari nilai-nilai yang dianut bersama. Proses pengambilan keputusan juga tidak dapat dipisahkan dari komunikasi internal.(Robbins & Judge 2017 dalam Claudia et al., n.d.) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki komunikasi terbuka mampu menyelesaikan permasalahan lebih cepat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya komunikasi terbuka memungkinkan setiap anggota organisasi menyampaikan pendapat, kritik, dan gagasan tanpa tekanan. Hal ini memberi manfaat besar dalam proses identifikasi masalah karena memungkinkan data dan informasi terkumpul lebih lengkap. Keputusan yang dihasilkan menjadi lebih akurat karena bersumber dari perspektif yang lebih luas. Selain itu, budaya yang kolaboratif

terbukti mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Partisipasi ini tidak hanya memperkaya alternatif solusi, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap keputusan yang dihasilkan. Ketika karyawan merasa terlibat mereka lebih berkomitmen dalam menjalankan keputusan tersebut sehingga implementasi kebijakan menjadi lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Kotter & Heskett (1992 dalam Sitorus et al., 2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja jangka panjang karena menciptakan konsistensi perilaku dan pemahaman bersama. Konsistensi ini sangat relevan dalam proses pembuatan keputusan karena menghindari terjadinya konflik nilai atau ketidaksepahaman dalam menentukan langkah yang akan diambil. Sebaliknya, budaya yang lemah memiliki dampak negatif yang signifikan. Ketidakteraturan nilai dan ketidakjelasan pedoman kerja membuat proses keputusan berjalan lambat dan tidak terarah. Organisasi dengan budaya semacam ini cenderung mengalami miskomunikasi, kurangnya kepercayaan, serta dominasi keputusan oleh kelompok tertentu. Konsekuensinya, keputusan yang diambil seringkali tidak mampu menjawab kebutuhan organisasi secara komprehensif. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh perubahan, budaya yang adaptif menjadi kebutuhan penting. (Cameron 2011 dalam Lestary, 2017) menekankan bahwa budaya yang mendukung perubahan dan inovasi memudahkan organisasi dalam membuat keputusan strategis yang bersifat responsif terhadap perkembangan zaman. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya inovatif tidak hanya cepat dalam merespon tantangan, tetapi juga mampu mengantisipasi berbagai risiko dan peluang yang muncul. Pada akhirnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi bukan sekadar upaya administratif, melainkan strategi fundamental untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Budaya yang kuat memberikan arah, stabilitas, dan pedoman bagi seluruh anggota organisasi. Sementara itu, budaya yang adaptif memungkinkan organisasi tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi perubahan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Budaya yang kuat, terstruktur, dan berbasis nilai bersama mampu menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung keterbukaan informasi, komunikasi yang efektif, serta kemampuan organisasi dalam merespons tantangan dan perubahan. Kondisi ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan (Schein (2010 dalam Lestary, 2017), yang menyatakan bahwa nilai dan keyakinan bersama menjadi fondasi dalam membangun perilaku organisasi yang efektif. Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa elemen budaya seperti gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, integrasi tim, dan inovasi berkontribusi secara langsung terhadap kualitas keputusan yang diambil. Organisasi dengan budaya yang positif mampu mendorong partisipasi anggota dalam proses pemecahan masalah serta pengambilan keputusan. Hal ini mendukung budaya organisasi memengaruhi bagaimana individu menyikapi risiko, konflik, dan peluang dalam organisasi. memunculkan hambatan dalam proses pengambilan keputusan, misalnya keputusan yang lambat, konflik internal, rendahnya koordinasi, dan minimnya partisipasi anggota organisasi. Dalam kondisi tersebut, keputusan menjadi bersifat reaktif dan tidak didukung oleh data maupun pertimbangan strategis. Selain itu, kajian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak kuat atau tidak selaras dapat Pembahasan ini juga menegaskan bahwa dalam konteks lingkungan kerja yang semakin dinamis, keputusan yang berkualitas menuntut keterlibatan budaya yang adaptif dan inovatif. Organisasi yang mampu mengelola budaya internal dengan baik cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan budaya yang lemah. Hal ini karena budaya yang kuat membentuk perilaku dan pola pikir anggota organisasi dalam bekerja, berinteraksi, serta

bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang dihasilkan. Secara keseluruhan, hasil pembahasan menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga berperan sebagai mekanisme penguatan nilai-nilai organisasi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas keputusan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin optimal pula proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa temuan-temuan dalam penelitian ini memperkuat berbagai teori dan artikel ilmiah yang menegaskan pentingnya budaya organisasi sebagai faktor penentu dalam kualitas proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi, seperti keterbukaan informasi, kerja sama antaranggota, kejelasan struktur, dan konsistensi penerapan aturan, terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap cara karyawan maupun pimpinan merespons masalah dan menentukan tindakan yang tepat. Hal ini tampak jelas dalam pembahasan yang menyoroti bahwa lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang sehat, dan keselarasan persepsi antarindividu turut memperkuat kemampuan organisasi dalam menghasilkan keputusan yang efektif. Selaras dengan pembahasan, berbagai artikel dan literatur internasional termasuk karya Schein, Robbins, Kotter & Heskett, Denison, Cameron & Quinn, serta penelitian manajemen modern lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya elemen pendukung, tetapi merupakan pendorong utama yang mempengaruhi pola pikir, perilaku kerja, serta mekanisme pengambilan keputusan pada setiap level organisasi. Hasil analisis dalam penelitian ini sejalan dengan literatur tersebut, di mana budaya organisasi yang kuat dan adaptif menghasilkan proses pengambilan keputusan yang lebih cepat, lebih akurat, dan lebih responsif terhadap perubahan lingkungan. Pembahasan juga menunjukkan bahwa organisasi dengan nilai kerja yang baik cenderung memiliki komunikasi yang jelas, minim konflik internal, dan lebih mampu menjalankan diskusi evaluatif yang berorientasi pada solusi. Lebih jauh, hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya menguatkan temuan banyak artikel yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka referensi yang memandu perilaku kolektif. Temuan ini tercermin dari proses pengambilan keputusan dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian, di mana budaya yang terinternalisasi dengan baik mempermudah setiap individu memahami prioritas organisasi, menjalankan koordinasi, serta mengambil keputusan yang selaras dengan misi perusahaan. Pembahasan juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang tidak konsisten akan menghasilkan pengambilan keputusan yang lambat, tumpang tindih, atau tidak sejalan dengan arah strategis, sebuah gambaran yang juga banyak dibahas dalam literatur manajemen kontemporer. Dengan demikian, kesimpulan akhir dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi memainkan peran fundamental dalam menciptakan proses pengambilan keputusan yang efektif. Hasil dan pembahasan secara konsisten menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut oleh organisasi memberikan pengaruh besar terhadap kualitas serta kecepatan keputusan yang diambil. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara berkelanjutan memperkuat budaya organisasi melalui pengembangan komunikasi internal, kepemimpinan yang berorientasi nilai, pelatihan sumber daya manusia, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Upaya penguatan budaya organisasi ini tidak hanya relevan bagi peningkatan proses pengambilan keputusan, tetapi juga penting untuk keberlanjutan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina, Y., Febrianti, H., Sabandi, A., & Alkadri, H. (2023). Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan. 3, 747–753.
- Claudia, M., Umi, H., Agung, A., Nugroho, Y., Andriani, N., Tri, J., Grivaldi, A., Darmin, S., Isyanto, N., & Jubaeli, A. (n.d.). Perilaku organisasi.
- Di, O., Muhammad, S. D., Sukabumi, A. C., & Malik, D. M. (2023). No Title. 2(1), 33–57.
- Didika, J., Ilmiah, W., & Dasar, P. (2024). Peran human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan: Studi literatur tentang pengaruh human capital dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Pancabudi.Ac.Id*, 14(1), 27–33.
- full buku perilaku organisasi. (n.d.).
- Hakim, F. B., Eka, P., & Supriyadi, D. (n.d.). Persepsi , Pengambilan Keputusan , Konsep diri dan.
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Nurul, M., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Kusumaning, S. A. A., Roesminingsih, E., Khamidi, A., Nursalim, M., Surabaya, U. N., Masyarakat, H., & Sekolah, P. (2024). Perilaku Organisasi dan Peran Hubungan Masyarakat dalam Pemasaran Sekolah. 1192–1205. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03>.
- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2).
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mudah, C., Perilaku, M., & Organisasi, D. I. D. (n.d.). Perilaku organganisasi.
- Muktamar, A., & Setiawan, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan. perilaku organisasi. (n.d.).
- Putri, A. E., Farizqi, M., Widodo, B., Saefuddin, M., Psikologi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh, Budaya, Organisasi, Kinerja, Karyawan. 3(3).
- Satria, A., Pertamina, M., Pertamina, S. M., Muda, S., Jakarta, P., Pertamina, S. M., Kunci, K., & Kerja, L. (2025). 1,2 1 2. 4(2), 2511–2524.
- Sipil, P., Ambon, K., & Tjokro, C. I. (2019). PERILAKU ORGANISASI DALAM PELAYANAN PUBLIK (STUDI PADA APARATUR DINAS KEPENDUDUKAN DAN. 01(01), 60–65.
- Sitorus, C. L., Elda, O., Manurung, R., Anggraini, N. M., & Hidayat, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Proses Pengambilan Keputusan pada Perusahaan Multinasional. 2, 1–8.
- Syahfitri, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 6(3), 16–23.