

## ANALISA PERANAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU PEGAWAI DALAM SUATU PERUSAHAAN

Jumrotun Khotimah<sup>1</sup>, Beby Yossi L<sup>2</sup>, Nindya Kartika Kusmayati<sup>3</sup>

[imajk59@gmail.com](mailto:imajk59@gmail.com)<sup>1</sup>, [bebyyossi@gmail.com](mailto:bebyyossi@gmail.com)<sup>2</sup>, [nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id](mailto:nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id)<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

### ABSTRAK

Budaya organisasi memainkan peran yang krusial dalam membentuk perilaku pegawai di dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku pegawai. Studi ini mengkaji berbagai teori dan penelitian terkait untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku pegawai. Analisis ini mengidentifikasi bahwa nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya organisasi, norma-norma sosial yang diterapkan, dan struktur organisasi yang ada mempengaruhi secara signifikan bagaimana pegawai berperilaku di tempat kerja. Temuan dari tinjauan pustaka menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola budaya organisasi untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Penelitian ini juga menyoroti perlunya perusahaan untuk mengadopsi strategi yang tepat dalam membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif dan mendukung, sehingga dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif saat ini.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Perilaku Pegawai, Tinjauan Pustaka.

### PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan kombinasi dari nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang bersama oleh anggota organisasi. Perilaku pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi ini. Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai konsep dan teori yang ada mengenai bagaimana budaya organisasi mempengaruhi sikap, nilai, dan tindakan pegawai di perusahaan.

Budaya organisasi tidak hanya mencakup nilai-nilai formal yang tertera dalam misi dan visi perusahaan, tetapi juga mencakup norma-norma tidak tertulis dan keyakinan yang membentuk cara anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku sehari-hari. Pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi menjadi krusial karena budaya ini tidak hanya mempengaruhi keputusan individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Dalam konteks bisnis modern, budaya organisasi sering kali dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Budaya yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dapat meningkatkan loyalitas pegawai, memperkuat identitas perusahaan, dan bahkan mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap merek perusahaan. Namun, tantangan utama bagi manajemen adalah bagaimana mengelola budaya organisasi secara efektif, terutama di tengah dinamika perubahan teknologi dan pasar global.

Dari perspektif teoritis, berbagai pendekatan telah dikembangkan untuk memahami budaya organisasi, mulai dari pendekatan simbolik hingga teori sistem. Teori-teori ini membantu menjelaskan bagaimana budaya organisasi terbentuk, dipertahankan, dan dapat diubah seiring waktu. Selain itu, konsep-konsep seperti adaptabilitas budaya dan kohesi sosial menjadi fokus utama dalam memahami bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dan dinamika kolektif dalam perusahaan. Di samping itu, penting untuk diakui bahwa budaya organisasi bukanlah entitas statis tetapi berkembang secara dinamis sebagai respons terhadap perubahan eksternal dan internal. Peran pemimpin dan manajer dalam membentuk budaya organisasi tidak dapat diabaikan, karena mereka memainkan peran kunci dalam menetapkan standar perilaku yang diharapkan dan mempromosikan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan.

Budaya organisasi juga berdampak signifikan pada proses pengambilan keputusan, inovasi, dan resolusi konflik di dalam perusahaan. Keberhasilan implementasi strategi bisnis sering kali tergantung pada sejauh mana budaya organisasi mendukung adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal. Secara keseluruhan, pemahaman mendalam tentang budaya organisasi merupakan prasyarat bagi manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk menggali kontribusi teori-teori terkait dan penelitian empiris untuk memperdalam pemahaman kita tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku pegawai, serta implikasi manajerialnya dalam konteks modern yang berubah dengan cepat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan penekanan utama pada tinjauan literatur dari berbagai sumber. Kami ingin belajar lebih banyak tentang hubungan rumit yang ada antara budaya perusahaan dan kepemimpinan yang baik. Oleh karena itu, kami memutuskan untuk melakukan tugas ini. Untuk mencapai tujuan mereka untuk merangkum, mensintesis, dan menafsirkan ide-ide yang sudah ada, penulis akan memanfaatkan berbagai literatur, buku, makalah penelitian, dan materi lain yang relevan. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan mengumpulkan dan menganalisis artikel-artikel, buku, dan riset terbaru yang relevan mengenai budaya organisasi dan perilaku pegawai. Data dikumpulkan dari sumber-sumber akademik dan riset terpercaya untuk membangun landasan teoritis yang kuat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan pencarian dan seleksi literatur yang relevan dari berbagai sumber seperti jurnal akademik, buku teks, dan laporan penelitian. Data yang akan diperoleh dari literatur ini akan dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan temuan kata kunci yang muncul. Penulis memastikan bahwa literatur yang dipilih telah mencakup berbagai perspektif dan pendekatan, serta mewakili keberagaman dalam konteks industri, ukuran organisasi, dan budaya regional. Pendekatan ini akan memungkinkan penulis untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang landasan yang dibahas.

## **HASIL DAN PEMBAHAAN**

Hasil dari tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memegang peranan krusial dalam membentuk perilaku pegawai di tempat kerja. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, tetapi juga norma-norma sosial yang mengatur interaksi antar individu dalam organisasi. Studi-studi yang

dianalisis menunjukkan bahwa pegawai cenderung untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya organisasi, seperti inovasi, kolaborasi, atau pun orientasi pada hasil.

Pentingnya budaya organisasi dalam konteks pengembangan sumber daya manusia juga disoroti dalam pembahasan ini. Strategi pengembangan budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, serta mengurangi tingkat turnover. Dalam tinjauan ini, beberapa strategi seperti memperkuat komunikasi internal, memberikan pelatihan untuk memperkuat nilai-nilai perusahaan, dan membangun lingkungan kerja inklusif sering kali diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam memperbaiki budaya organisasi.

Edgar H. Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "suatu pola dasar pengetahuan yang diterima secara bersama-sama yang mengatur perilaku anggota organisasi, yang secara implisit atau eksplisit dapat berfungsi sebagai suatu pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain." Schein menekankan bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama yang membentuk cara anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku. Menurutnya, budaya organisasi adalah fondasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi memahami lingkungan mereka dan bagaimana mereka bertindak di dalamnya. Schein mengidentifikasi tiga tingkat budaya: artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar, yang semuanya berinteraksi untuk membentuk pengalaman organisasi.

Geert Hofstede (1980) mengembangkan model dimensi budaya untuk memahami perbedaan budaya organisasi di berbagai negara. Menurut Hofstede, budaya organisasi dapat dipahami melalui dimensi-dimensi seperti individualisme vs. kolektivisme, kejelasan jarak hierarki, dan orientasi terhadap tugas vs. orientasi terhadap hubungan. Contohnya, dalam budaya organisasi yang tinggi individualis, keputusan pribadi dan pencapaian individu lebih ditekankan daripada kepentingan kolektif. Sebaliknya, dalam budaya kolektif, kerja sama dan kepentingan kelompok lebih diutamakan. Hofstede juga menambahkan dimensi seperti penghindaran ketidakpastian dan orientasi jangka panjang untuk menggambarkan bagaimana budaya organisasi mengelola ketidakpastian dan waktu.

Robert E. Quinn dan Kim S. Cameron (1999) mengusulkan model berbasis nilai untuk menggambarkan budaya organisasi. Mereka mengidentifikasi empat jenis budaya organisasi: budaya hierarkis, budaya pasar, budaya keluarga, dan budaya adaptif. Setiap jenis budaya memiliki nilai-nilai dan karakteristik unik yang mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan anggotanya berperilaku. Misalnya, budaya hierarkis menekankan stabilitas, kontrol, dan efisiensi, sementara budaya adaptif fokus pada fleksibilitas, inovasi, dan kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan dengan cepat. Quinn dan Cameron menggunakan Kerangka Kerja Nilai Kompetitif untuk membantu organisasi mendiagnosis dan mengubah budaya mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan strategis mereka.

Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy (1982) mengembangkan teori budaya organisasi yang menyoroti pentingnya ritme kehidupan organisasi dalam membentuk identitas dan perilaku kolektif. Mereka menggambarkan budaya organisasi sebagai "caranya kita melakukan hal-hal di sini," yang mencakup ritual, simbol, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam kehidupan sehari-hari organisasi. Deal dan Kennedy mengidentifikasi empat elemen kunci budaya organisasi: nilai-nilai inti, pahlawan (figur yang menjadi contoh perilaku ideal), ritual, dan jaringan budaya (jaringan informal yang mempengaruhi perilaku). Mereka berargumen bahwa budaya yang kuat dapat

meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, serta memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dalam organisasi.

William G. Ouchi (1981) mengusulkan Teori Z, yang menekankan pentingnya nilai-nilai seperti keterlibatan karyawan, kepercayaan, dan hubungan jangka panjang dalam budaya organisasi. Menurut Ouchi, budaya organisasi yang berorientasi pada keluarga (Family Clan) atau kelompok (Group Clan) dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan berorientasi pada kebersamaan. Teori Z menggabungkan praktik manajemen terbaik dari budaya Jepang dan Amerika, menekankan aspek-aspek seperti keamanan kerja, evaluasi dan promosi yang lambat, serta pengambilan keputusan partisipatif. Ouchi berpendapat bahwa organisasi yang mengadopsi nilai-nilai ini dapat mencapai produktivitas dan loyalitas karyawan yang tinggi.

Charles Handy (1993) mengidentifikasi empat tipe budaya organisasi berdasarkan struktur kekuasaan dan kontrol: budaya kekuasaan, budaya peran, budaya tugas, dan budaya orang. Dalam budaya kekuasaan, kekuasaan terpusat di sekitar satu individu atau sekelompok kecil, sementara budaya peran mengandalkan struktur dan prosedur formal. Budaya tugas berfokus pada penyelesaian tugas dan proyek, dengan fleksibilitas dan tim kerja yang dinamis. Sementara itu, budaya orang menempatkan individu di pusat organisasi, dengan fokus pada pemenuhan kebutuhan dan perkembangan pribadi anggota organisasi. Handy berargumen bahwa organisasi harus menyesuaikan tipe budaya mereka dengan lingkungan eksternal dan strategi mereka untuk mencapai kesuksesan.

Kim Cameron dan Robert Quinn (2006) juga memperkenalkan model "Competing Values Framework" yang digunakan untuk mendiagnosis dan mengubah budaya organisasi. Model ini mengidentifikasi empat tipe budaya yang saling bersaing: budaya klan, budaya adhokrasi, budaya pasar, dan budaya hierarki. Budaya klan menekankan fleksibilitas dan orientasi internal, budaya adhokrasi fokus pada fleksibilitas dan orientasi eksternal, budaya pasar menekankan stabilitas dan orientasi eksternal, dan budaya hierarki fokus pada stabilitas dan orientasi internal. Model ini membantu organisasi memahami keseimbangan antara fleksibilitas dan stabilitas serta antara fokus internal dan eksternal.

Denison (1990) mengembangkan model yang menekankan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Denison mengidentifikasi empat aspek utama budaya yang berkontribusi pada efektivitas organisasi: keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Keterlibatan mengacu pada sejauh mana karyawan terlibat dalam kegiatan organisasi, konsistensi berkaitan dengan nilai-nilai dan sistem yang kohesif, adaptabilitas mencerminkan kemampuan organisasi untuk merespon perubahan, dan misi berfokus pada arah strategis dan tujuan jangka panjang. Denison berargumen bahwa organisasi yang berhasil adalah yang mampu menyeimbangkan keempat aspek ini untuk mencapai kinerja optimal.

Setiap teori dan model budaya organisasi yang dijelaskan oleh para ahli ini memberikan kerangka kerja yang berharga untuk memahami bagaimana budaya terbentuk dan beroperasi dalam organisasi. Dengan menerapkan konsep-konsep ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung tujuan strategis mereka dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Mengetahui dan memahami berbagai perspektif ini juga membantu perusahaan dalam menavigasi perubahan dan tantangan yang mereka hadapi di lingkungan bisnis yang dinamis.

## **A. Pengaruh Nilai-Nilai Yang Dipromosikan Oleh Budaya Organisasi**

Nilai-nilai seperti integritas, kerjasama, dan inovasi sering kali menjadi landasan bagi perilaku yang diharapkan dari pegawai. Perusahaan dapat memperkuat budaya organisasi ini dengan cara mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam kegiatan sehari-hari organisasi, termasuk dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir.

Nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pegawai di dalam perusahaan. Integritas, kerjasama, dan inovasi adalah contoh nilai-nilai yang sering kali menjadi landasan bagi perilaku yang diharapkan. Misalnya, nilai integritas mendorong pegawai untuk bertindak dengan jujur dan konsisten dalam segala situasi, yang dapat memperkuat kepercayaan dan kredibilitas perusahaan di mata karyawan dan pelanggan.

Perusahaan dapat memperkuat budaya organisasi ini dengan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam berbagai aspek kehidupan organisasi sehari-hari. Dalam proses rekrutmen, misalnya, penekanan pada nilai integritas dapat diwujudkan dalam seleksi calon karyawan yang memiliki integritas tinggi sesuai dengan nilai perusahaan. Selain itu, dalam evaluasi kinerja, nilai-nilai seperti kerjasama dapat menjadi kriteria penting untuk mengukur kontribusi individu dalam mencapai tujuan bersama.

Pengembangan karir juga dapat dipandang sebagai kesempatan untuk memperkuat budaya organisasi melalui penekanan pada nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada nilai-nilai seperti inovasi dapat menginspirasi pegawai untuk menciptakan solusi baru dan meningkatkan kualitas kerja mereka dalam lingkungan yang mendukung eksperimen dan risiko yang terkendali.

Dengan menginternalisasi nilai-nilai ini dalam kegiatan sehari-hari, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih koheren dan bermakna bagi pegawai. Hal ini tidak hanya memperkuat identitas budaya organisasi tetapi juga meningkatkan motivasi individu untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan bersama perusahaan. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi dalam praktik manajerialnya cenderung memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan yang lebih baik di antara anggota tim. Namun, tantangan utama bagi perusahaan adalah memastikan konsistensi dan keberlanjutan dari budaya nilai-nilai ini dalam jangka panjang. Hal ini memerlukan komitmen dari semua tingkatan organisasi untuk mempraktikkan nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek kehidupan kerja sehari-hari. Pemimpin perlu memainkan peran penting dalam mempromosikan dan mencontohkan nilai-nilai tersebut, sehingga menjadi teladan bagi seluruh anggota tim.

Dengan demikian, pengaruh nilai-nilai yang dipromosikan oleh budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku individu tetapi juga membentuk identitas kolektif dan budaya kerja yang menguntungkan bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat dan mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi harus menjadi prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan.

## **B. Norma-Norma Sosial Yang Ada Dalam Budaya Organisasi**

Norma-norma ini mengatur cara pegawai berinteraksi dan bekerja sama di dalam tim. Penelitian menunjukkan bahwa norma-norma yang jelas dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memperkuat kohesi dalam tim.

Norma-norma sosial dalam budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur interaksi dan kerjasama antar pegawai di dalam tim. Norma-norma ini mencakup aturan tidak tertulis dan harapan tentang perilaku yang dianggap pantas dalam konteks organisasi. Misalnya, norma untuk saling menghargai pendapat anggota tim dapat

mendorong diskusi yang lebih terbuka dan kolaboratif dalam mencari solusi untuk masalah yang kompleks.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa norma-norma yang jelas dan diakui oleh seluruh anggota organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Ketika semua anggota tim memahami dan mematuhi norma-norma ini, mereka cenderung untuk bekerja lebih efektif bersama, mengurangi konflik interpersonal, dan meningkatkan kinerja kolektif. Norma-norma yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung bagi semua anggota tim.

Implementasi dan pemeliharaan norma-norma sosial ini merupakan tanggung jawab bersama dari manajemen dan anggota tim. Manajemen harus memastikan bahwa norma-norma tersebut tidak hanya dideklarasikan tetapi juga dijalankan dalam praktek sehari-hari. Ini dapat dilakukan melalui pembinaan budaya organisasi melalui pelatihan, komunikasi yang jelas, dan pemberian contoh yang baik oleh para pemimpin. Selain itu, penting untuk diakui bahwa norma-norma sosial dalam budaya organisasi dapat berubah seiring waktu, terutama dalam respons terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Fleksibilitas dalam mengadaptasi norma-norma ini dapat membantu organisasi tetap relevan dan responsif terhadap tantangan baru yang muncul dalam industri atau pasar.

Dengan memahami dan menghargai norma-norma sosial ini, organisasi dapat memperkuat kohesi internal dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Norma-norma yang diterapkan dengan baik dapat menjadi fondasi yang kuat bagi budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada prestasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara aktif mengelola dan mempromosikan norma-norma sosial yang mendukung tujuan strategis mereka dalam jangka panjang.

### **C. Peran Struktur Organisasi Dalam Membentuk Perilaku Pegawai**

Struktur organisasi yang jelas dan mendukung memberikan panduan bagi bagaimana pekerjaan dilakukan, serta menentukan tanggung jawab dan wewenang individu. Penelitian telah menunjukkan bahwa struktur yang fleksibel dan responsif dapat mendorong inovasi dan memfasilitasi kolaborasi antar departemen.

Struktur organisasi memiliki peran krusial dalam membentuk perilaku pegawai di dalam sebuah perusahaan. Struktur yang jelas dan mendukung memberikan panduan yang konsisten bagi bagaimana pekerjaan dilakukan, serta menentukan tanggung jawab dan wewenang individu di setiap tingkatan organisasi. Misalnya, dalam struktur hierarkis, pegawai memiliki panduan yang jelas tentang siapa yang bertanggung jawab atas keputusan tertentu, dan bagaimana informasi dan keputusan diumpankan ke atas dan ke bawah dalam rantai komando.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa struktur organisasi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk berinovasi dan mengatasi tantangan dengan lebih efektif. Struktur yang mendukung kolaborasi antar departemen, misalnya, dapat merangsang pertukaran ide dan praktik terbaik, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Selain itu, struktur organisasi juga berperan dalam mengatur hubungan kerja antara berbagai fungsi dan unit di dalam perusahaan. Dengan mengklarifikasi tanggung jawab dan wewenang, struktur organisasi dapat membantu mengurangi tumpang tindih dan konflik yang mungkin terjadi antar departemen atau divisi. Ini berkontribusi pada efisiensi operasional dan koordinasi yang lebih baik di seluruh organisasi.

Peran pemimpin dalam mengelola struktur organisasi tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang efektif tidak hanya membangun struktur yang sesuai dengan visi dan strategi perusahaan, tetapi juga mampu mengkomunikasikan peran dan harapan secara jelas kepada seluruh anggota tim. Dengan demikian, pemimpin memainkan peran kunci dalam membangun budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan memastikan bahwa struktur organisasi mendukung, bukan menghambat, pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Pengelolaan struktur organisasi yang baik juga melibatkan evaluasi terus-menerus terhadap efektivitasnya. Perusahaan perlu mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar dan teknologi dengan merevisi atau menyesuaikan struktur organisasi sesuai kebutuhan baru. Fleksibilitas dalam struktur organisasi memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan dan bersaing di lingkungan bisnis yang dinamis.

Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang peran struktur organisasi dalam membentuk perilaku pegawai adalah kunci untuk mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan membangun struktur yang jelas, responsif, dan mendukung, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama.

Hasil tinjauan pustaka ini menegaskan bahwa budaya organisasi bukanlah entitas statis, tetapi merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara nilai-nilai, norma-norma sosial, dan struktur organisasi. Memahami faktor-faktor ini penting bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung perilaku pegawai yang positif dan produktif. Dengan mempertimbangkan berbagai implikasi temuan ini, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan adaptif.

## **KESIMPULAN**

Artikel ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku pegawai di dalam suatu perusahaan. Manajemen yang efektif terhadap budaya organisasi dapat membawa dampak positif terhadap kinerja organisasional secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah kombinasi dari nilai-nilai, norma, dan faktor-faktor kunci yang saling terkait oleh organisasi. Ini tidak hanya mempengaruhi keputusan individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas dan produktivitas karyawan. Dalam konteks bisnis modern, budaya organisasi dianggap sebagai strategi strategis yang dapat memberikan keuntungan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten dapat meningkatkan loyalitas karyawan, memperkuat identitas perusahaan, dan mempengaruhi persepsi pelanggan.

Berbagai perspektif teoritis telah dikembangkan untuk memahami budaya organisasi, dari pendekatan simbolik hingga sistemik. Teori ini membantu menjelaskan mengapa budaya organisasi berbeda, dapat disesuaikan, dan dapat dipahami dengan cepat. Konsep-konsep seperti adaptabilitas budaya dan kohesi sosial sangat penting dalam memahami bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi keputusan individu dan perilaku kolektif. Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan, inovasi, dan resolusi konflik di perusahaan. Efektivitas implementasi strategi bisnis tergantung pada bagaimana budaya organisasi beradaptasi dengan perubahan eksternal dan internal. Memahami budaya organisasi sangat penting untuk manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun fondasi yang kuat untuk keberhasilan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 73-87.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127-137.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Prabowo, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Sdit Ulul Albab Kota Pekalongan: Penelitian. *J-AKSI: JURNAL AKUNTANSI DAN SISTEM INFORMASI*, 5(1), 153-165.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232-244.
- Sidik, A. R. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Mebis*, 5(1), 69-79.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Syahyuni, D. (2022). Analisis Peranan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 10, 12-22.