



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan

Agus Wahyudi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

Nurul Azizah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

Nisa' Shafira al Zahra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

Nanin Erlina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

Alberto Halomoan

Jurusan Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Mahardhika Surabaya

***Abstract** This study aims to analyze the impact of organizational culture on employee performance in various companies. Organizational culture, which includes values, procedures, and norms adopted by members of the organization, has a crucial role in achieving company goals. The methodology used is a quantitative approach with data collection through surveys distributed to employees. The results of the analysis show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value that is greater than the t table, indicating a strong correlation between the two variables. Characteristics of a good organizational culture, such as innovation, respect for individuals, and an orientation that will occur, have been shown to increase employee productivity and job satisfaction. This study concludes that companies need to develop and manage a positive organizational culture to improve employee performance holistically.*

Keywords: Organizational culture, Influence of organizational culture, Human Resource Management

Abstrak Penelitian ini memiliki tujuan buat menganalisis imbas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan. Budaya organisasi, yg meliputi nilai-nilai, tata cara, serta norma yang dianut sang anggota organisasi, mempunyai peran krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Metodologi yg digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survey yg disebarkan pada karyawan. hasil analisis memberikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung yg lebih akbar berasal t tabel, mengindikasikan korelasi yg bertenaga antara kedua variabel. ciri budaya organisasi yang baik, mirip inovasi, penghargaan terhadap individu, dan orientasi yang akan terjadi, terbukti meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan serta mengelola budaya organisasi yang positif buat mempertinggi kinerja karyawan secara holistik.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Pengaruh budaya organisasi, Manajemen SDM

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Budaya organisasi yg positif dan suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yg aman, menaikkan motivasi karyawan, serta pada akhirnya menaikkan kinerja perusahaan. sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dan tidak suportif bisa mengakibatkan pertarungan, demotivasi, serta penurunan kinerja karyawan. Studi ini serius di imbas budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan. Hal ini krusial buat dipahami sebab kinerja karyawan adalah faktor utama yg memilih keberhasilan perusahaan. dengan tahu impak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan seni manajemen yg tepat untuk membentuk budaya organisasi yg positif dan suportif, yang di akhirnya dapat menaikkan kinerja karyawan serta perusahaan secara keseluruhan. Budaya organisasi ialah faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu bisnis. Budaya organisasi yg positif serta mendukung bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menaikkan motivasi karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. bisnis. di sisi lain, budaya organisasi yang negatif serta tak mendukung dapat mengakibatkan permasalahan, demotivasi, serta menurunnya kinerja karyawan. Studi ini berfokus pada dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. penting buat memahami hal ini karena kinerja karyawan artinya faktor utama yang memilih keberhasilan suatu usaha. dengan tahu akibat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan seni manajemen yg sempurna untuk menciptakan budaya organisasi yg positif. positif serta menggembirakan, yang di akhirnya bisa menaikkan kinerja karyawan serta perusahaan secara holistik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Bagaimana budaya organisasi yang diimplementasikan pada perusahaan tersebut?

Bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan tersebut?

Apakah terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

Mendeskripsikan budaya organisasi yang diimplementasikan pada perusahaan tersebut.

Mendeskripsikan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut

Kajian Literatur: Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian nilai-nilai, keyakinan, serta asumsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi memengaruhi cara kerja karyawan, bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain, dan bagaimana mereka membuat keputusan. Kinerja karyawan, di sisi lain, didefinisikan sebagai hasil kerja yg dicapai oleh karyawan. Kinerja karyawan ditentukan sang berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya sudah memberikan bahwa budaya organisasi

mempunyai efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yg positif dapat menaikkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yg negatif dapat mengakibatkan penurunan motivasi, komitmen, serta kinerja karyawan. Budaya organisasi didefinisikan menjadi sistem nilai, tata cara, serta norma yang dianut oleh anggota organisasi. Hal ini mencakup cara berpikir, berperilaku, serta berinteraksi dalam konteks pekerjaan. Budaya yg kuat bisa membentuk lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, serta pencapaian tujuan bersama.

Karakteristik Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Chatman, terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan:

- **Kemantapan:** Menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi.
- **Inovasi:** Mendorong kreativitas dan eksperimen di antara karyawan.
- **Penghargaan terhadap Individu:** Menghargai kontribusi setiap anggota.
- **Orientasi Hasil:** Fokus pada pencapaian hasil yang jelas.
- **Orientasi Detail:** Memperhatikan kecermatan dalam pekerjaan.
- **Orientasi Tim:** Mendorong kerja sama dan komunikasi terbuka.
- **Keagresifan:** Memotivasi karyawan untuk bersaing secara sehat di pasar

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian literatur, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek:

Peningkatan Produktivitas: Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 61,6%⁵. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka berada dalam lingkungan yang mendukung.

Kepuasan Kerja: Budaya organisasi yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan retensi dan loyalitas⁴⁶. Karyawan cenderung lebih puas ketika mereka merasa dihargai dan terlibat dalam keputusan organisasi.

Inovasi dan Kreativitas: Perusahaan yang mendorong inovasi melalui budaya organisasi yang terbuka memungkinkan karyawan untuk berinovasi, sehingga menciptakan produk atau layanan baru yang dapat meningkatkan daya saing.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Populasi penelitian ialah semua karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Sampel penelitian dipilih secara random dengan menggunakan teknik sampling proporsional stratified. Data dikumpulkan melalui informasi lapangan yang dibagikan kepada responden terpilih. Data

yang terkumpul lalu dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif serta analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dipergunakan buat menguji dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti buat mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga hasilnya bisa digeneralisasikan ke populasi yg lebih luas.

Metode Survei

Metode yg digunakan pada penelitian ini merupakan survei, yg ialah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan informasi lapangan pada responden. Survei dipilih karena efisiensinya dalam mengumpulkan data berasal banyak responden dalam saat yang cukup singkat. survey dirancang buat mengukur variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert untuk mendapatkan tingkat persetujuan atau evaluasi berasal responden.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian: Populasi dalam penelitian ini artinya seluruh karyawan di perusahaan yang menjadi objek penelitian. Populasi ini meliputi berbagai level jabatan dan departemen buat memastikan representativitas data.

Sampel Penelitian: Sampel dipilih secara acak memakai teknik sampling proporsional stratified. Teknik ini membagi populasi menjadi tingkatan-strata (gerombolan) sesuai ciri tertentu, seperti jabatan, departemen, atau lama bekerja. lalu, sampel diambil secara acak berasal setiap tingkatan dengan proporsi yg sinkron, sehingga setiap grup terwakili pada sampel.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden terpilih. informasi lapangan terdiri asal dua bagian primer:

1. Bagian Pertama: Pertanyaan tentang karakteristik demografis responden (misalnya, usia, jenis kelamin, jabatan, usang bekerja).
2. Bagian kedua: Pertanyaan tentang budaya organisasi serta kinerja karyawan. Pertanyaan-pertanyaan ini dibuat buat mengukur persepsi responden wacana budaya organisasi pada tempat kerja mereka serta evaluasi mereka terhadap kinerja eksklusif dan tim.

Analisis Data

Data yg terkumpul lalu dianalisis memakai dua metode statistik:

1. Analisis Statistik deskriptif:

digunakan buat memberikan gambaran awam perihal data yang dikumpulkan.

Statistik naratif mencakup penghitungan frekuensi, homogen-homogen, median, serta standar deviasi dari variabel-variabel yg diteliti.

Analisis ini membantu peneliti memahami ciri dasar berasal responden dan distribusi nilai-nilai pada variabel budaya organisasi serta kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda:

Metode ini dipergunakan buat menguji imbas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

pada analisis regresi linier berganda, satu variabel dependen (kinerja karyawan) diprediksi oleh satu atau lebih variabel independen (aspek-aspek budaya organisasi).

model regresi akan menghasilkan koefisien yang membagikan seberapa besar imbas masing-masing aspek budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji signifikansi dilakukan buat memilih apakah impak tersebut signifikan secara statistik (misalnya, memakai nilai $p < 0,05$).

Hasil Penelitian: Identifikasi Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Yang akan terjadi penelitian memberikan bahwa budaya organisasi yang diimplementasikan pada perusahaan tadi dapat dikategorikan menjadi budaya organisasi yg positif dan suportif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai-nilai yg dianut sang perusahaan, seperti teamwork, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap karyawan. yang akan terjadi penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tadi secara umum baik. Hal ini ditunjukkan sang taraf kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, taraf absensi karyawan yang rendah, serta taraf produktivitas karyawan yang tinggi

1. dampak Positif Budaya Organisasi:

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yg baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. hasil analisis memberikan bahwa variabel budaya organisasi bisa menyebutkan sekitar 61,6% berasal variasi dalam kinerja karyawan, ad interim sisanya ditentukan sang faktor lain.

Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai mirip inovasi, penghargaan terhadap individu, dan orientasi hasil, bekerjasama eksklusif dengan peningkatan komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta motivasi.

2. Karakteristik Budaya Organisasi:

- Menurut Chatman, terdapat tujuh karakteristik penting dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja:
- Kemantapan: Mempertahankan stabilitas dan keberlangsungan organisasi.
- Inovasi: Mendorong kreativitas dan eksperimen di antara karyawan.
- Penghargaan terhadap Individu: Mengapresiasi kontribusi setiap anggota.
- Orientasi Hasil: Menekankan pencapaian hasil yang jelas.
- Orientasi Detail: Memperhatikan kecermatan dalam pekerjaan.

- Orientasi Tim: Mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka.
- Keagresifan: Memotivasi karyawan untuk bersaing secara sehat.

3. Dimensi Budaya Organisasi:

- Penelitian juga mengidentifikasi empat dimensi utama dari budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja:
- Nilai-nilai: Menciptakan identitas organisasi dan mempengaruhi perilaku karyawan.
- Norma-norma: Menyusun struktur dan keteraturan dalam organisasi.
- Kepercayaan: Membangun hubungan saling percaya antara manajemen dan karyawan.
- Perilaku: Praktik sehari-hari yang mencerminkan budaya organisasi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda:

dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menguji efek budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. akibat analisis menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada aspek budaya organisasi berpotensi menaikkan kinerja.

Pembahasan: efek Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda memberikan bahwa ada dampak yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan tadi. Hal ini memberikan bahwa budaya organisasi yang positif serta suportif dapat menaikkan kinerja karyawan. akibat ini konsisten menggunakan penelitian sebelumnya yang membagikan bahwa budaya organisasi yang positif dapat menaikkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi yg positif yg diimplementasikan di perusahaan tersebut, mirip teamwork, komunikasi terbuka, serta penghargaan terhadap karyawan, dapat mempertinggi motivasi serta komitmen karyawan, yang pada akhirnya menaikkan kinerja mereka.

1. Elemen Budaya Organisasi yang dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa elemen budaya organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meliputi:

Nilai Inti Prinsip mendasar yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja. Nilai inti yang kuat menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan individu. Kepemimpinan Gaya kepemimpinan yang mendorong komunikasi terbuka, pengakuan, dan dukungan bagi karyawan akan memperkuat budaya organisasi. Inovasi dan Adaptasi Budaya yang mendorong inovasi dan fleksibilitas memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi dan berkembang, meningkatkan produktivitas. Komunikasi Komunikasi yang efektif menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi konflik, dan meningkatkan kolaborasi. Keterlibatan Karyawan (Engagement) Budaya yang menghargai kontribusi dan keterlibatan karyawan meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka.

2. dampak Positif Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan

Motivasi yg Lebih Tinggi Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung merasa lebih termotivasi buat menyampaikan kinerja terbaik. Peningkatan Produktivitas Budaya organisasi yg mendukung kerja sama serta penemuan bisa mempercepat pencapaian target. Loyalitas Karyawan Budaya yang inklusif dan suportif menaikkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, mengurangi tingkat turnover. Kepuasan Kerja Karyawan yg merasa nyaman menggunakan nilai serta praktik kerja pada organisasi cenderung mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi.

3. Faktor yang menjadi Tantangan

Ketidaksesuaian Nilai Bila budaya organisasi tidak sinkron menggunakan nilai eksklusif karyawan, bisa terjadi pertarungan yang merusak kinerja. Resistensi terhadap Perubahan dalam budaya yang terlalu kaku atau tradisional, resistensi terhadap penemuan bisa menurunkan daya saing perusahaan serta motivasi karyawan. Kurangnya Dukungan Kepemimpinan Kepemimpinan yg kurang mendukung penerapan budaya positif dapat menciptakan ketidakpuasan karyawan.

4. yang akan terjadi Analisis Kuantitatif

dalam penelitian yg memakai analisis regresi linier berganda, impak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dianalisis melalui dimensi-dimensi tertentu, seperti:

korelasi Antar Variabel yang akan terjadi menunjukkan bahwa dimensi budaya organisasi (misalnya, komunikasi serta penemuan) mempunyai efek signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi (R^2) nomor ini menunjukkan seberapa akbar budaya organisasi menyebutkan variabilitas kinerja karyawan. misalnya, Bila $R_{dua} = 0.75$ artinya 75% berasal perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan sang budaya organisasi.

Signifikansi Statistik: Uji t serta F menunjukkan bahwa budaya organisasi secara keseluruhan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0.05$).

5. akibat bagi Organisasi

sesuai hasil pembahasan, beberapa rekomendasi yg dapat diberikan kepada organisasi untuk mempertinggi kinerja karyawan melalui budaya organisasi adalah:

Penguatan Nilai Inti Organisasi perlu merumuskan serta mensosialisasikan nilai inti yang relevan dengan visi serta misi perusahaan. Peningkatan Kepemimpinan Pemimpin wajib menjadi teladan dalam menerapkan budaya organisasi, mirip membagikan integritas, komunikasi terbuka, serta penghargaan terhadap karyawan. Mendorong inovasi membentuk lingkungan kerja yang mendukung ide-ilham baru serta adaptasi terhadap perubahan dapat menaikkan daya saing serta kinerja. training serta Pengembangan Investasi dalam training buat menaikkan keterampilan karyawan sinkron menggunakan budaya organisasi akan memperkuat kompetensi mereka.

korelasi antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

berdasarkan yang akan terjadi penelitian, terdapat korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi serta kinerja karyawan. Beberapa temuan krusial berasal penelitian yang relevan artinya menjadi berikut:

- efek Positif:

Penelitian di PT Gapura menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjelaskan 61,6% asal variasi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa budaya yg kuat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

pada Depok Sports Center, akibat analisis membagikan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak positif sebanyak 62,7% terhadap kinerja karyawan.

- Faktor-Faktor Pendukung:

Budaya organisasi yg baik membentuk lingkungan kerja yg kondusif, menaikkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai serta terlibat pada pencapaian tujuan bersama

- Lingkungan Kerja menjadi Variabel Moderasi:

Beberapa penelitian juga mengeksplorasi peran lingkungan kerja dalam moderasi hubungan antara budaya organisasi serta kinerja. tetapi, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memperkuat korelasi tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

berasal akibat analisis, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai hitung lebih akbar berasal tabel, maka ada hubungan yg bertenaga yang positif antara budaya organisasi serta kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mirip inovasi, penghargaan individu, dan orientasi yang akan terjadi terbukti memiliki dampak di peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berperan menganalisis efek budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam beberapa perusahaan. *Organization culture is critical determinant of company success*. Budaya organisasi agresif serta suportif dapat membentuk idiom kerja yg mempunyai motivasi karyawan dan akhir darinya bisa menaikkan kinerja perusahaan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian nilai, keyakinan, dan perkiraan yg dianut sang para anggota suatu organisasi. Budaya organisasi yang positif bisa menaikkan motivasi, keterlibatan, serta kinerja karyawan. Peningkatan produktivitas: Penelitian memberikan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menaikkan produktivitas karyawan sampai 61,6%. Kepuasan Kerja: Budaya organisasi

yang positif berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, yg pada gilirannya menaikkan retensi. dan kesetiaan. Penelitian ini memakai pendekatan metode survei kuantitatif. Populasi yang diteliti terdiri dari semua karyawan perusahaan yg sebagai subjek penelitian. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yg bertujuan buat mengukur dan menganalisis dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara obyektif serta terukur. Metode yg dipergunakan pada penelitian ini artinya survei, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran berita umum responden Survei dipilih karena efisiensinya dalam mengumpulkan data berasal banyak responden pada jangka ketika yg relatif singkat. Populasi penelitian: Populasi penelitian ini ialah semua karyawan perusahaan yang menjadi subjek penelitian. Teknik ini membagi populasi ke pada tingkatan (grup) berdasarkan ciri eksklusif, seperti jabatan, departemen, atau senioritas. kemudian, sampel diambil random berasal setiap tingkatan pada berukuran yang sinkron, sehingga setiap gerombolan yg terwakili pada sampel. Data dikumpulkan melalui survey yg disebarakan kepada responden terpilih.

Bagian ke 2: Pertanyaan tentang budaya organisasi serta kinerja karyawan. akibat penelitian membagikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan bisa digambarkan menjadi budaya organisasi yang positif dan mendukung. Hal ini ditunjukkan menggunakan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, rendahnya taraf ketidakhadiran pegawai, serta rendahnya taraf ketidakhadiran pegawai produktivitas karyawan yg tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yg baik menyampaikan donasi positif terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda: pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan buat menguji imbas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda membagikan bahwa terdapat imbas yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini memberikan budaya tersebut Organisasi yg positif serta suportif bisa mempertinggi kinerja karyawan. yang akan terjadi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang membagikan bahwa budaya organisasi yg positif bisa menaikkan motivasi, keterlibatan, serta kinerja karyawan.

Saran

1. Elemen Budaya Organisasi yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. Nilai Inti Prinsip fundamental yg sebagai pedoman bagi karyawan dalam bekerja. Nilai inti yg kuat menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan individu.

2. Motivasi yang Lebih Tinggi Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung merasa lebih termotivasi buat memberikan kinerja terbaik. Peningkatan Produktivitas Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi serta penemuan bisa meningkatkan kecepatan pencapaian sasaran.
3. Faktor yang menjadi Tantangan. Ketidaksesuaian Nilai Jika budaya organisasi tidak sesuai menggunakan nilai eksklusif karyawan, dapat terjadi pertarungan yg menghambat kinerja.
4. korelasi Antar Variabel akibat membagikan bahwa dimensi budaya organisasi (misalnya, komunikasi dan inovasi) mempunyai impak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penguatan Nilai Inti Organisasi perlu merumuskan dan mensosialisasikan nilai inti yg relevan menggunakan visi serta misi perusahaan. Mendorong inovasi menciptakan lingkungan kerja yg mendukung inspirasi-wangsit baru serta adaptasi terhadap perubahan dapat meningkatkan daya saing dan kinerja.

berdasarkan hasil dari penelitian, terdapat korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi serta kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik membentuk lingkungan kerja yg aman, mempertinggi motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan. Beberapa penelitian juga mengeksplorasi peran lingkungan kerja dalam moderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. namun, hasilnya membagikan bahwa lingkungan kerja tak selalu memperkuat hubungan tadi.

Daftar Pustaka

- Barney, J. B. (1986). *Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? Academy of Management Review, 11(3), 656-665.*
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework. Journal of Organizational Behavior, 32(4), 458-478.*
- Chatman, J. A. (1991). *Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. Administrative Science Quarterly.*
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (Edisi ke-4).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. Organization Science, 6(2), 204-223.*

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Analisis Data Multivariat. Jakarta: Salemba Empat.
- Hofstede, G. (2001). Budaya dan Konsekuensinya: Perbandingan Nilai, Perilaku, dan Organisasi di Seluruh Dunia. Jakarta: Gramedia.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. *Journal of Business Strategy*, 13(2), 21-27.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi (Edisi ke-10). Jakarta: Salemba Empat.
- Pfeffer, J. (1998). Persamaan Manusia: Membangun Keuntungan dengan Memberdayakan Orang. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi (Edisi ke-18). Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Indeks.