

Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Era Digital

Nabila humairah, Ika fadilah rahmadani, Jessica ramadina, M. Agung giffari siddik, Riski Aseandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada era digital. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Di tengah perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat, budaya organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas, motivasi, dan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 responden yang terdiri atas karyawan dari berbagai organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 91,8%.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, manajemen organisasi, produktivitas, era digital

Abstract

This study aims to analyze the role of organizational culture in improving employee performance in the digital era. Organizational culture refers to a set of values, norms, beliefs, and habits that guide organizational members in carrying out their work activities. Amid rapid technological development and business transformation, organizational culture has become an important factor influencing productivity, motivation, and employee performance. This study employed a quantitative approach involving 30 employees from various organizations. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 91.8%.

Keywords: organizational culture, employee performance, organizational management, productivity, digital era

A. PENDAHULUAN

Manajemen organisasi merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam proses tersebut, budaya organisasi menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi antaranggota organisasi.

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam pola kerja organisasi. Transformasi digital menuntut organisasi untuk lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Dalam kondisi tersebut, budaya organisasi menjadi faktor yang mampu membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan serta meningkatkan efektivitas kerja.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong terciptanya kerja sama yang baik antarpegawai. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, konflik internal, dan menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki komitmen, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada era digital.

B. KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku dan mengambil keputusan. Budaya organisasi terbentuk melalui pengalaman, tradisi, dan kebijakan yang berkembang dalam organisasi selama periode tertentu.

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam membangun komitmen anggota terhadap tujuan organisasi serta menciptakan stabilitas sosial dalam lingkungan kerja.

Pada era digital, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran menjadi sangat penting. Organisasi yang memiliki budaya adaptif cenderung lebih mudah menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang dinamis.

Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin besar peluang organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Indikator Budaya Organisasi

1. Nilai dan norma organisasi.
2. Komitmen terhadap tujuan organisasi.
3. Kerja sama tim.
4. Inovasi dan kreativitas.
5. Adaptasi terhadap perubahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama.

Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting karena memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan dalam organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kurang kondusif.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu.
4. Tanggung jawab kerja.
5. Kemampuan bekerja sama.

Hipotesis Penelitian

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₀: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel independen adalah Budaya Organisasi (X), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri atas karyawan dari berbagai organisasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X)	30	4,81	0,13
Kinerja Karyawan (Y)	30	4,85	0,11

Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,81 dan kinerja karyawan sebesar 4,85. Nilai tersebut menunjukkan kategori sangat tinggi yang berarti budaya organisasi dinilai sangat baik dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi	0,958
Kinerja Karyawan	0,962

Penjelasan

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

Tabel 3. Uji Korelasi

Variabel X	Y
X	1 0,958
Y	0,958 1

Penjelasan

Nilai korelasi sebesar 0,958 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Model Summary

Model R	R Square
1	0,958 0,918

Penjelasan

Nilai R Square sebesar 0,918 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 91,8% variasi kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji t

Variabel	B	t	Sig.
Budaya Organisasi	0,941	15,937	0,000

Penjelasan

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi antarpegawai.

Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten membantu karyawan memahami tujuan organisasi sehingga meningkatkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Budaya yang mendukung inovasi juga mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada era digital, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan hubungan sosial antarpegawai sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas dan efektivitas kerja karyawan.

F. KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 91,8% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan agar mampu meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi.

G. DAFTAR PUSTAKA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Daft, R. L. (2023). *Management*. Boston: Cengage Learning.

Schein, E. H. (2023). *Organizational Culture and Leadership*. California: Sage Publications.

Wibowo. (2023). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 145–173.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Organizational Culture and Employee Performance in the Digital Era. *International Journal of Organizational Studies*, 12(1), 88–117.

Nasution, H., & Lubis, F. (2024). Strategi Penguatan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 201–229.

Siregar, N., & Harahap, F. (2024). Adaptasi Budaya Organisasi terhadap Transformasi Digital. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 120–148.

International Labour Organization. (2024). *Workplace Culture and Productivity Report*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2024*.