

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Arfian¹, Adinda Evriyaza Putri², Muhammad Farizqi Bagus Widodo³, Muhammad Saefuddin⁴
Prodi Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: arfian_rian@yahoo.com, adindaevriyaza20@gmail.com,
202310515247@mhs.ubharajaya.ac.id, 202310515180@mhs.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

Fokus penelitian adalah memeriksa bagian-bagian budaya organisasi yang ada di perusahaan, factor-faktor yang mempengaruhi perubahan budaya dan metode yang berguna untuk mengelola perubahan tersebut. Dalam penelitian ini, wawancara kualitatif deskriptif adalah metode utama pengumpulan data. Integritas, keakraban dan orientasi pada hasil adalah nilai-nilai yang ditetapkan. Keyakinan tentang kepentingan bersama dan keterlibatan dalam inovasi adalah asumsi dasar yang tidak dinyatakan. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan karena mereka merasa terhubung dengan nilai-nilainya. Perusahaan yang memiliki budaya yang mendukung adaptasi dan fleksibilitas juga lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dalam hal ini, berarti perusahaan harus mempertahankan dan memperkuat budaya yang positif serta memastikan bahwa budaya perusahaan sesuai dengan budaya nasional untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan identitas Perusahaan

Kata Kunci : *Pengaruh, Budaya, Organisasi, Kinerja, Karyawan*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu topik sentral dalam studi manajemen dan perilaku organisasi. Istilah ini mengacu pada sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh semua anggota organisasi. Sistem ini membentuk identitas yang kolektif dan memengaruhi interaksi serta pengambilan keputusan sehari-hari (Schein, 2010). Dalam konteks bisnis modern yang ditandai oleh globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat, pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi berkembang dan berubah menjadi sangat krusial (Cameron, 2011). Terbukti bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong produktivitas. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat atau tidak selaras dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi dapat mengakibatkan berbagai masalah seperti rendahnya motivasi, tingginya tingkat turnover, dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Teknologi informasi dan komunikasi yang canggih telah mengubah cara kerja, memungkinkan lebih banyak fleksibilitas dan efisiensi, tetapi juga menuntut perubahan dalam struktur organisasi dan proses kerja. Globalisasi memperkenalkan dinamika baru dalam manajemen organisasi, yang memerlukan pemahaman dan integrasi beragam budaya kerja untuk tetap kompetitif, perusahaan harus terus beradaptasi dan mengubah strategi mereka. Ini sering kali melibatkan perubahan dalam budaya organisasi untuk menekankan aspek-aspek tertentu seperti kecepatan, efisiensi, atau orientasi pada pelanggan. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif dan manajemen perubahan budaya yang strategis menjadi sangat penting (Cameron, 2011)

Fokus penelitian ini adalah memeriksa berbagai aspek budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi perubahan budaya dan metode yang berguna untuk mengelola perubahan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan konsep dasar yang ditemukan, dibuat, dan dikembangkan oleh suatu kelompok dengan tujuan untuk belajar dan mengatasi atau menanggulangi masalah yang muncul sebagai hasil dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang berjalan dengan baik (Schein, 2010). Anggota baru harus dididik tentang budaya ini sehingga mereka dapat memahami dan mengatasi masalah yang muncul sebagai hasil dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang berjalan dengan baik. Untuk mengatasi masalah di masa depan, budaya organisasi dibentuk oleh kelompoknya.

Asas Keakraban

Orang dapat berinteraksi satu sama lain, bertukar pendapat dan berbicara dalam suasana yang menyenangkan dengan keakraban. Salah satu cara untuk meningkatkan keakraban dalam organisasi adalah dengan membentuk kerja sama untuk menyelesaikan tugas tertentu, menurut (Tika, 2012) Keakraban yang tercipta di tempat kerja juga mempengaruhi kemampuan kerja tim dan individu.

Asas Integritas

Menurut (Sutrisno, 2013) Asas Integritas adalah tindakan atasan yang jujur, bertanggung jawab, konsisten, adil dan mampu menumbuhkan kepercayaan dan keyakinan. Kepercayaan akan muncul dari organisasi yang bertanggung jawab. Selain itu, integritas memungkinkan perusahaan kontemporer untuk bekerja sama secara internal dan eksternal di era modern saat ini.

Kinerja Karyawan

metrik yang digunakan untuk menilai suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dapat dilihat secara langsung adalah bagaimana mereka melakukan semua tugas yang berkaitan dengan posisi, jabatan, atau peran mereka dalam organisasi. Variabel lainnya mempengaruhi kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2012) kinerja karyawan didefinisikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dengan peran dan tenaga kerja dalam waktu (biasanya per-jam).

Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Perilaku organisasi dapat tercermin dari hubungan antara budaya organisasi dan bagaimana pekerja berprestasi. Jika karyawan berperilaku dengan cara yang sesuai dengan budaya organisasi mereka, mereka akan merasa puas dan dapat menerima imbalan baik langsung maupun tidak langsung. Organisasi pada budaya mempengaruhi bagaimana anggotanya berperilaku, yang mereka lakukan secara tidak sadar saat mereka bekerja. Pernyataan , mengungkapkan betapa pentingnya budaya pada organisasi dalam kinerja karyawan. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa anggota yang bekerja di perusahaan dengan budaya yang kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan dengan budaya lemah. Perusahaan dengan budaya yang kuat akan meningkatkan komitmen karyawan melalui praktik sosialisasi dan perekrutan. Semakin banyak bukti yang menunjukkan bahwa budaya kuat terkait dengan produktivitas yang tinggi dalam berorganisasi.

Kultur Organisasi menurut Edgar Schein

Menurut Schein, kultur organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, norma dan sikap yang dipegang bersama oleh organisasi serta sangat penting untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Schein membagi kultur organisasi menjadi tiga tingkat: Artefak dan Produk, Nilai-Nilai Yang Dideklarasikan, dan Asumsi-Asumsi Dasar yang Tidak Dinyatakan (Schein, 2010) menyatakan bahwa ada tingkat budaya organisasi.

Tingkat pertama budaya organisasi adalah tingkat perilaku dan artefak. Simbol-simbol, desain bangunan, pakaian, bahasa, cerita, mitos dan upacara adalah contoh perilaku dan prinsip dasar yang dipegang oleh organisasi. Belief, nilai dan sikap adalah komponen budaya pada organisasi tingkat kedua yang mempengaruhi perilaku karyawan. Meskipun komponen ini sudah tidak terlihat, mereka mempengaruhi etika anggota. Nilai yang berkaitan dengan moral dan etika sehingga menentukan apa yang dianggap benar atau salah oleh seseorang. Bagian yang paling “dalam” dari budaya pada organisasi adalah asumsi dasar, yang merupakan dasar dari sikap, nilai serta keyakinan semua orang yang bergabung dalam organisasi. Tentu, mari kita jelaskan lebih rinci tentang konsep dan aspek-aspek kultur organisasi menurut Edgar Schein:

1. **Artefak dan Produk:** Artefak adalah aspek eksternal dari kultur organisasi yang bisa diamati, seperti struktur fisik organisasi, logo, simbol, ritus, ritual, bahasa, dan cerita yang beredar di dalam organisasi. Ini adalah hal-hal yang mudah dikenali dari luar, tetapi sering kali tidak memberikan pemahaman yang lengkap tentang kultur organisasi. Misalnya, artefak dapat mencakup kebijakan formal, tata letak kantor, serta ritual seperti rapat harian atau acara perusahaan.
2. **Nilai:** adalah prinsip dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Nilai ini mencerminkan apa yang dianggap penting, dihargai, dan dikejar dalam organisasi. Mereka memberikan arahan untuk perilaku individu dan kolektif, serta membentuk budaya kerja. Nilai-nilai bisa diungkapkan secara langsung melalui dokumen resmi organisasi atau secara tidak langsung melalui keputusan dan tindakan yang diambil oleh pimpinan dan anggota organisasi.
3. **Asumsi Dasar:** Ini adalah tingkat terdalam dari kultur organisasi, yang mencakup keyakinan dasar yang tidak disadari oleh anggota organisasi. Asumsi-asumsi ini mendasari nilai-nilai dan artefak, dan seringkali tidak dipertanyakan atau diungkapkan. Mereka membentuk pandangan dunia bersama dan memberikan struktur interpretatif bagi anggota organisasi. Contohnya, asumsi dasar mungkin termasuk keyakinan tentang sifat manusia, tujuan organisasi, atau cara yang benar untuk beroperasi.

Pemahaman yang holistik tentang kultur organisasi menurut Schein melibatkan penelusuran hubungan antara ketiga tingkat ini. Artefak dan produk mencerminkan nilai-nilai yang mendasarinya, sementara nilai-nilai didorong oleh asumsi dasar yang lebih dalam. Perubahan dalam salah satu tingkat dapat mempengaruhi dan mengubah tingkat lainnya. Pentingnya memahami kultur organisasi adalah bahwa kultur memiliki dampak besar pada kinerja, inovasi, kebahagiaan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, memahami aspek-aspek kultur organisasi menurut Schein membantu pemimpin dan manajer dalam merancang strategi, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan memfasilitasi perubahan yang sukses di dalam organisasi.

Komunikasi Organisasi:

Schein menekankan pentingnya komunikasi dalam organisasi. Dia mempelajari bagaimana komunikasi berperan dalam membentuk kultur organisasi, bagaimana informasi disampaikan, dan bagaimana komunikasi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Edgar Schein tidak secara khusus terkenal dengan teori tentang komunikasi organisasi, seperti yang dikenal misalnya dalam karya-karya para ahli seperti Harold Lasswell, Shannon dan Weaver, atau Everett Rogers. Namun, kontribusinya terhadap pemahaman tentang kultur organisasi dan dinamika organisasi dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana komunikasi berfungsi dalam konteks organisasi.

Berikut adalah beberapa cara di mana konsep-konsep Schein dapat berkaitan dengan komunikasi organisasi:

1. Kultur Organisasi dan Komunikasi:

Kultur organisasi, seperti yang dipahami oleh Schein, mencakup artefak, nilai, dan asumsi dasar. Komunikasi organisasi adalah cara utama di mana nilai-nilai dan norma-norma budaya ini diteruskan dan dipertahankan. Misalnya, komunikasi yang terjadi dalam pertemuan, melalui email, atau melalui interaksi sehari-hari antar karyawan mencerminkan nilai-nilai yang dihargai dalam organisasi.

2. Norma Komunikasi:

Konsep norma-norma dalam kultur organisasi menurut Schein juga berlaku untuk komunikasi. Setiap organisasi memiliki norma-norma tentang cara berkomunikasi yang dianggap tepat. Misalnya, dalam beberapa organisasi, komunikasi formal dan hierarkis mungkin lebih disukai, sementara di tempat lain, pendekatan yang lebih terbuka dan kolaboratif mungkin lebih umum.

3. Asumsi Dasar dan Filtrasi Komunikasi:

Asumsi-asumsi dasar yang mendasari kultur organisasi juga dapat memengaruhi bagaimana komunikasi terjadi. Misalnya, asumsi-asumsi tentang struktur kekuasaan atau pentingnya informasi tertentu dapat mempengaruhi bagaimana komunikasi difilter atau disampaikan di dalam organisasi.

Konsep budaya tentang program mental terdiri dari tiga tingkatan (Hofstede, 2001). Tingkat universal terdiri dari program mental yang melekat pada seluruh manusia dan sepenuhnya melekat pada mereka. Tingkat kolektif terdiri dari program mental yang dimiliki oleh beberapa individu, bukan seluruh manusia. Tingkat individu terdiri dari program mental yang khusus untuk kelompok atau kategori tertentu dan dapat dipelajari.

Dalam ilmu sosial, pengukuran konstruk biasanya tidak dapat dilakukan secara langsung; oleh karena itu, paling tidak perlu menggunakan dua pengukuran yang berbeda. Hofstede menggunakan dua konsep, nilai dan budaya, untuk menjelaskan program mental ini (Hofstede, 2001) menyebut "Software of the Mind" nilai sebagai program mental yang mengubah pikiran, perasaan, dan tindakan seseorang. Sebaliknya, budaya didefinisikan sebagai kecenderungan yang luas untuk menunjukkan situasi tertentu atas situasi yang lain menggunakan keyakinan, sikap, dan personalitas seseorang.

Menurut teori Hofstede tentang budaya dan organisasi memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana perbedaan budaya memengaruhi pengalaman dan perilaku karyawan di tempat kerja. Berikut adalah cara teori Hofstede dapat mempengaruhi karyawan dalam konteks organisasi:

Pengaruh Terhadap Nilai dan Norma-Norma Organisasi

Dimensi-dimensi budaya dalam teori Hofstede, seperti individualisme vs. kolektivisme, toleransi terhadap ketidakpastian, dan pembagian kekuasaan, dapat membentuk nilai dan norma yang dominan dalam budaya pada organisasi. Misalnya, di dalam organisasi yang terpengaruh oleh budaya yang lebih individualistik, nilai-nilai seperti otonomi, pencapaian pribadi, dan inisiatif pribadi mungkin lebih dihargai. Di sisi lain, di dalam organisasi dengan budaya yang lebih kolektif, nilai-nilai seperti kerjasama, solidaritas tim, dan tanggung jawab kolektif dapat lebih mendominasi.

Pengaruh Terhadap Gaya Kepemimpinan

Teori Hofstede juga dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi. Misalnya, di dalam budaya yang sangat mencerminkan pembagian kekuasaan yang tinggi, manajer mungkin cenderung untuk mengambil keputusan secara otoriter dan mempertahankan struktur hierarkis yang kuat. Di sisi lain, di dalam budaya yang lebih egaliter, manajer mungkin lebih condong untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif.

Pengaruh Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja

Perbedaan budaya yang tercermin dalam dimensi-dimensi Hofstede dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Misalnya, karyawan yang berasal dari budaya yang sangat individualistik mungkin lebih termotivasi oleh pengakuan atas pencapaian pribadi dan kesempatan untuk berkembang secara individual, sementara karyawan yang berasal dari budaya yang lebih kolektifis mungkin lebih termotivasi oleh rasa keterikatan dengan kelompok dan keberhasilan bersama.

Pengaruh Terhadap Komunikasi dan Kerjasama AntarBudaya

Perbedaan budaya yang tercermin dalam teori Hofstede juga dapat memengaruhi komunikasi dan kerjasama antarbudaya di dalam organisasi. Misalnya, perbedaan dalam gaya komunikasi, norma-norma sosial, dan cara berinteraksi dapat menjadi hambatan bagi kolaborasi efektif antarbudaya. Namun, pemahaman yang kuat tentang perbedaan budaya ini dapat memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi komunikasi dan kerjasama yang lebih efektif.

Dengan memahami dan mengenali pengaruh budaya yang tercermin dalam teori Hofstede, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan lingkungan kerja yang inklusif, menghargai keberagaman, dan meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan.

Menurut beberapa penelitian, manajemen yang buruk dan budaya pada organisasi yang tidak sesuai dengan karyawan adalah yang menyebabkan alasan anggota mengundurkan diri. Faktor-faktor ini termasuk:

1. Berani untuk mencoba dan mengambil langkah.
2. Teliti dalam berbagai hal secara detail.
3. Bekerja secara disiplin
4. Selalu mengutamakan pada hasil.
5. Memperhatikan sumber daya manusianya.
6. Bekerja sama dalam tim.
7. Budaya yang bersaing secara sehat antar karyawan.
8. Disiplin.
9. Selalu Mengedepankan kepentingan bersama.
10. Mendukung pembaharuan, teknologi dan kreativitas semua karyawan.

Oleh karena itu ada beberapa kriteria budaya organisasi yang mungkin bisa diterapkan diperusahaan saat ini.

Metodologi Penelitian

Untuk memenuhi tugas tentang pengaruh budaya dan organisasi terhadap karyawan, jurnal ini menggunakan metode studi literature, yang melibatkan pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat dan mengelola bahan penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal dan artikel yang dikumpulkan dari tinjauan pustaka

Hasil dan Pembahasan

Kita akan mengikuti Teori penelitian menurut Schein, dan Hofstede. Kedua teori ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap karyawan. Studi yang menggunakan teori Hofstede menyoroti pentingnya memahami perbedaan budaya dalam manajemen lintas budaya, sementara penelitian yang menerapkan konsep budaya organisasi menurut Schein menunjukkan bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan di dalam organisasi. penelitian berbasis teori Hofstede dapat membantu organisasi multinasional dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih sensitif terhadap perbedaan budaya antar perusahaan. Sementara itu, konsep budaya organisasi menurut Schein dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mengelola budaya yang ada di dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi perusahaan bisa sangat beragam tergantung pada industri, ukuran, dan sejarah perusahaan itu sendiri. Namun, dapat memahami dan memperkuat budaya pada organisasi yang positif dapat menjadi aset yang sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan

Identitas kepuasan karyawan

Budaya organisasi yang kuat dan konsisten memberikan landasan untuk menciptakan identitas perusahaan yang kuat di antara karyawan. Ini menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karena anggota merasa terhubung dengan nilai dan tujuan perusahaan.

Keterlibatan dan komitmen

Budaya pada organisasi yang mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan makna kepada pekerjaan, dan memfasilitasi kolaborasi dapat meningkatkan tingkat komitmen anggota karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Efisiensi dan produktivitas

Budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai seperti inovasi, kolaborasi, kejujuran, dan tanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi dan produktivitas. Anggota yang memiliki budaya pada organisasi yang positif cenderung lebih fokus dan berhasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adaptasi dan fleksibilitas

Budaya organisasi yang mendukung adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif. Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang fleksibel dan terbuka terhadap perubahan cenderung lebih mampu beradaptasi dan berinovasi.

Keseimbangan kehidupan kerja

Budaya pada organisasi yang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan dapat untuk meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan produktivitas. Karyawan yang merasa didukung dalam menjaga keseimbangan ini cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Kesesuaian budaya organisasi dengan budaya nasional

Kesesuaian antara budaya organisasi dan budaya nasional tempat perusahaan beroperasi dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, keterlibatan karyawan, dan pembentukan identitas perusahaan. Ini membantu dalam membangun reputasi perusahaan yang kuat dan memperkuat koneksi emosional karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efisien jika mereka mencoba memahami, merumuskan dan memelihara budaya pada organisasi yang positif dan mendukung.

Pengaruh Terhadap Kinerja

Budaya pada organisasi yang kuat dan kohesif dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui beberapa cara:

1. Menciptakan identitas perusahaan yang kuat, yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan identifikasi mereka terhadap tujuan organisasi.
2. Memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih cepat dengan memperjelas nilai-nilai dan prioritas organisasi.
3. Mendorong keterlibatan karyawan dengan memberikan makna kepada pekerjaan mereka dan memperkuat rasa kepemilikan mereka terhadap hasil organisasi.
4. Membantu organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal melalui penggalan asumsi dasar yang mendasari perilaku.

Hofstede menyatakan bahwa kesesuaian antara budaya organisasi dan budaya nasional dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui beberapa cara:

Budaya organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai budaya nasional dapat memperkuat komunikasi dan keterlibatan karyawan. Kesesuaian budaya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi konflik antarbudaya.

Budaya organisasi yang cocok dengan budaya nasional dapat membantu perusahaan membangun reputasi yang kuat dan memperkuat identitas perusahaan.

Budaya organisasi yang sesuai dapat meningkatkan keefektifan tim dan kolaborasi antardepartemen.

Kedua perspektif ini menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Baik Schein maupun Hofstede menekankan bahwa budaya organisasi yang sesuai dengan prinsip ini dan konteks budaya saat ini dapat sangat penting untuk kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang mempromosikan kepuasan, keterlibatan, dan loyalitas, membuat karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan menurut (Schein, 2010), yaitu artefak, nilai-nilai yang dideklarasikan, dan asumsi-asumsi dasar. Artefak mencakup aspek eksternal yang bisa diamati seperti struktur fisik dan simbol-simbol organisasi. Nilai-nilai adalah keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, sedangkan asumsi dasar adalah keyakinan

terdalam yang mendasari nilai-nilai dan artefak. Pemahaman yang menyeluruh tentang hubungan antara ketiga tingkatan ini membantu organisasi menciptakan budaya yang kuat dan kohesif.

Perubahan dalam lingkungan bisnis, seperti peningkatan persaingan dan perubahan regulasi, juga mempengaruhi perkembangan budaya organisasi. Untuk tetap kompetitif, perusahaan harus terus beradaptasi dan mengubah strategi mereka, yang sering kali melibatkan perubahan dalam budaya organisasi untuk menekankan aspek-aspek tertentu seperti kecepatan, efisiensi, atau orientasi pada pelanggan.

Selain itu, semakin positif budaya organisasi, semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung meningkatkan sikap saling percaya dan kerjasama antar individu untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa faktor kunci dalam budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan termasuk keakraban, integritas, dan dukungan terhadap inovasi dan kreativitas. Keakraban dan integritas menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kerjasama tim.

Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya budaya organisasi yang positif dan adaptif dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar global.

Daftar Pustaka

- Cameron, K. &. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. . Jossey-Bass.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. 2nd Edition. Sage Publications.
- Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Robbins, S. &. (2013). *Organizational Behavior*. 15th Edition. Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4th Edition. Jossey-Bass.
- Tika, M. P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan* . Jakarta .