

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hesri Mintawati

hesri.mintawati@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra Sukabumi

ABSTRAK

Pengaruh globalisasi yang semakin berkembang membuat tekanan persaingan usaha semakin ketat, banyak industri di Indonesia yang menuntut karyawannya untuk meningkatkan keunggulan di segala bidang untuk mencapai kinerja yang maksimal. Keberhasilan industri sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah prestasi kerja, yang merupakan perbandingan antara prestasi kerja yang sebenarnya dengan standar kerja formal . Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Desain penelitian ini merupakan Literature Review ataupun tinjauan pustaka. Harian yang digunakan dalam Literature Review didapatkan lewat database penyedia harian Scientific Indonesia lewat google Scholar. Penulis mengambil seluruh desain penelitian yang digunakan dalam mengenali Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pengaruh globalisasi yang semakin berkembang membuat tekanan persaingan usaha semakin ketat, banyak industri di Indonesia yang menuntut karyawannya untuk meningkatkan keunggulan di segala bidang untuk mencapai kinerja yang maksimal. Keberhasilan industri sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah prestasi kerja, yang merupakan perbandingan antara prestasi kerja yang sebenarnya dengan standar kerja formal (Dessler, 1992). Setiap industri akan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan industri. Kinerja adalah sesuatu tentang motivasi dan keterampilan.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan memegang peranan strategis dalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Sebagai manusia sosial, karyawan tidak dapat memisahkan perbedaan nilai dan norma yang ada di dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku, bagaimana mereka menggambarkan pekerjaan mereka, bagaimana mereka berkolaborasi dengan rekan kerja, dan bagaimana mereka melihat masa depan dari perspektif luas yang ditentukan oleh norma, nilai, dan keyakinan. Semua anggota suatu organisasi memiliki budaya yang berbeda karena memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan tersebut berpadu menjadi satu budaya yaitu budaya organisasi, sebagai suatu tim yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, dengan kesepakatan bersama

sebelumnya, tetapi mungkin ada individu dalam proses yang mungkin setuju atau tidak setuju, yang mungkin bertentangan dengan budaya mereka.

Budaya mempengaruhi organisasi, mempengaruhi segala sesuatu mulai dari siapa yang dipromosikan hingga keputusan yang dibuat. Terkadang budaya terfragmentasi dan sulit dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan menjanjikan, dan semua orang tahu tujuan perusahaan dan bekerja keras untuk mencapainya. Melihat pengaruh tersebut, budaya juga berdampak besar terhadap kinerja pegawai.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Untuk keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, suatu organisasi selalu membutuhkan seorang pemimpin. Sistem manajemen, betapapun bagus dan sempurnanya, tidak akan berhasil tanpa seseorang yang cukup berani untuk mengambil tindakan dan memimpin proses manajemen. Oleh karena itu, fungsi manajemen membutuhkan fungsi kepemimpinan dan sebaliknya, fungsi kepemimpinan juga membutuhkan fungsi manajemen.

Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk membantu mereka berbuat lebih banyak atau berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan pemimpin harus mampu mengkomunikasikan tugas-tugas yang diarahkan oleh bawahan. Oleh karena itu, perlu diadakan rapat-rapat untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi bawahan terkait dengan pencapaian tujuan

LANDASAN TEORI

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara orang melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah unit normatif yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai inti dan pola perilaku yang dipraktikkan oleh orang-orang dalam suatu organisasi (Tan, 2002: 18). Keyakinan bersama, nilai-nilai inti, dan pola perilaku mempengaruhi kinerja organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan pendapat tentang hal-hal, orang, dan seluruh organisasi yang diyakini benar dan valid. Nilai-nilai inti adalah nilai-nilai yang mengatur yang diterima oleh seluruh organisasi, sedangkan panutan adalah cara bertindak terhadap orang lain.

Budaya organisasi adalah tentang bagaimana karyawan mempersiapkan fitur budaya organisasi, bukan untuk apa yang mereka suka atau tidak suka tentang budaya itu. Dengan kata lain, budaya adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi. Robbins (2001) menegaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Lebih lanjut, David (200) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola perilaku yang dikembangkan oleh organisasi yang belajar dari masalah adaptasi eksternal dan integritas internal yang terbukti cukup baik untuk divalidasi dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk memahami, berpikir dan merasa.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki karakteristik tertentu. Victor Tan (2002:20) mengemukakan bahwa ciri-ciri budaya organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Inisiatif individu adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian individu.
 - b. Toleransi risiko adalah sejauh mana karyawan didorong untuk mengambil risiko, agresif dan inovatif.
 - c. Kepemimpinan adalah kemampuan organisasi untuk menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan ekspektasi kinerja.
 - d. Integrasi adalah sejauh mana unit-unit dalam suatu organisasi didorong untuk beroperasi secara terkoordinasi.
 - e. Dukungan manajemen adalah sejauh mana manajer mencari komunikasi eksplisit, bantuan, dan dukungan dari bawahan mereka.
 - f. Kontrol adalah sejumlah aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengamati dan memantau perilaku pekerja.
 - g. Identitas adalah sejauh mana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan daripada kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian.
 - h. Sistem penghargaan adalah sejauh mana karyawan didorong untuk secara terbuka mengungkapkan konflik dan kritik.
- Model komunikasi adalah tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi oleh otoritas hierarki formal.

3. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, selain itu budaya organisasi ini akan meningkatkan kekompakkan tim antar departemen, departemen, divisi atau unit yang berbeda dalam organisasi, sehingga itu bisa menjadi perekat yang menyatukan orang-orang dalam organisasi. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dengan mendorong kombinasi nilai-nilai inti dan perilaku yang diinginkan untuk memungkinkan organisasi beroperasi lebih efisien, meningkatkan konsistensi, dan menyelesaikan konflik, serta memfasilitasi koordinasi.

4. Dampak Pada Kinerja Organisasi

Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan memungkinkan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas organisasi meningkat (Tan, 2002:21). Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi. Banyak organisasi tertekan untuk melakukan perubahan agar tetap dapat bersaing dan bertahan. Organisasi menyadari bahwa perubahan harus dilakukan karena tekanan persaingan eksternal.

5. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Para peneliti telah berusaha untuk mengidentifikasi dan mengukur beberapa jenis budaya organisasi untuk mempelajari hubungan antara efektivitas dan jenis organisasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kemungkinan bahwa beberapa budaya lebih efektif daripada yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) secara umum ada tiga (3) jenis budaya organisasi, yaitu:

a. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

b. Budaya pasif- defensif

Budaya defensif pasif dicirikan oleh keyakinan yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan pekerjaan mereka sendiri. Budaya ini mempromosikan keyakinan normatif mengenai persetujuan, konvensi, ketergantungan, dan subsistensi.

c. Budaya agresif defensif

Budaya defensif yang positif mendorong karyawan untuk bekerja keras untuk melindungi status dan keamanan pekerjaan mereka. Jenis budaya ini dicirikan oleh keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, persaingan, dan perfeksionisme.

Meskipun sebuah organisasi dapat menunjukkan satu jenis budaya organisasi, ia masih dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki subkultur fungsional, subkultur hierarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, subkultur geografis, subkultur profesional berdasarkan gelar atau posisi seseorang, latar belakang sosial budaya yang berasal dari aktivitas sosial seperti budaya turnamen bowling atau golf dan budaya yang berlawanan (Kreitner dan Kinicki, 2003).

6. Kinerja

Dalam proses melakukan pekerjaan mereka karyawan menciptakan apa yang dikenal sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan eragai kemungkinan seperti standar sasaran-sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawanya untuk mencapai tujuan organisasi yang sah-sah tidak melanggar hukum dan sesuai dengan standar dan etika. Mangkunegara (2010:67) menyatakan: "Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawa yang diberikan.

Kalimat di atas dengan jelas menunjukkan bahwa prestasi adalah hasil kerja yang diungkapkan oleh pekerja baik kualitas maupun kuantitasnya. Hasiuan (2011: 9) mengatakan: "Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dieankan kepadaanya sesuai dengan keahlian pengalaman kesungguhan dan waktu.

Hariandja (2009: 195) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja yang diciptakan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Di antara hal-hal tersebut di atas hanya merupakan hasil kerja satu karyawan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satunya adalah evaluasi kinerja atau performance management. Untuk mencapai hasil yang baik faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia meskipun perencanaan telah disusun dengan baik dan hati-hati tetapi orang atau staf yang melaksanakannya tidak memiliki kualifikasi profesional dan spiritual yang tidak tinggi maka disusun rencana akan sia-sia.

Prestasi karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai. Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan meliputi kemampuan laten (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan keterampilan). Artinya karyawan dengan kecerdasan di atas rata-rata (IQ 110-120) yang sepenuhnya terlatih untuk posisinya dan memenuhi syarat untuk melakukan tugas sehari-hari akan dengan mudah mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terentuk dari sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi adalah kondisi otonomi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (job goals).

William Stern dalam Mangkunegara (2010:16) menegaskan bahwa faktor penentu pencapaian individu adalah faktor individu dan faktor organisasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

a. Faktor Individu

Secara psikologis individu normal memiliki tingkat integritas yang tinggi antara fungsi spiritual (spiritual) dan fisik (fisik). Dengan integritas yang esar antara fungsi spiritual dan fisik individu-individu ini memiliki fokus yang baik pada diri mereka sendiri. Kemampuan memusatkan perhatian dengan baik ini merupakan modal manusia yang fundamental untuk dapat mengelola dan memanfaatkan potensinya secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari atau kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor organisasi lingkungan kerja sangat menguntungkan individu untuk mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian tugas yang jelas wewenang yang memadai tujuan kerja yang menantang model komunikasi kerja yang efektif hubungan kerja yang harmonis lingkungan kerja yang saling menghormati dan dinamis peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Mathis dan Jakson (2011:78) erpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi antara lain:

- Kuantitas output
- Kualitas output
- Jangka waktu output
- Kehadiran di tempat kerja
- Sikap kooperatif

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010 : 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

- Kualitas kerja; ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- Kuantitas kerja; output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.
- Keandalan; mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- Sikap; sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan Literature Review ataupun tinjauan pustaka. Dimana persoalan yang dicoba buat melaksanakan review harian yang disesuaikan dengan tema harian. Harian yang digunakan dalam Literature Review didapatkan lewat database penyedia harian Scientific Indonesia lewat google Scholar. Penulis membuka www. googlescholar. com Perihal yang relevan penulis pakai buat memperoleh jurnal tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penulis mengambil seluruh desain penelitian yang digunakan dalam mengenali Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Tabel 1. Tabel Literature Review

No	Penulis	Judul	Metode	Prosedur Penelitian	Hasil
1	Muhammad Ras Muis, J Jufrizien, Muhammad Fahmi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Metode pendekatan asosiatif	Daftar pertanyaan (Quesioner), yakni data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai PT Pegadaian (Persero)	Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero)

				Kanwil I - Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yang berjumlah 60 orang.	Kanwil I - Medan. Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan. Secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) dan variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
2	NEL ARIANTY	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Definisi Operasional	Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen yang	ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

				akan digunakan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir	
3	Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif	survey terhadap sejumlah karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden.	Hasil penelitian serta analisa pembahasan membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Implikasi temuan ini adalah perusahaan perlu menjaga nilai budaya melalui sosialisasi yang dilakukan terus menerus, baik dalam bentuk fisik seperti tulisan, jargon, dan istilah yang dapat diletakkan

					di dinding sebagai penghias ruangan untuk memberikan penegasan atas nilai-nilai inti perusahaan.
4	Nanda Novziransyah	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan	Survei analitik dengan pendekatan cross sectional.	Pengambilan sampel dilakukan secara Stratified Random Sampling yaitu sampel diambil dari setiap bidang secara proporsional sebanyak 69 sampel. Analisis data menggunakan uji regresi logistik pada taraf 95%.	Dari dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, variabel pola komunikasi merupakan yang paling dominan dan paling berpengaruh dengan nilai koefisien (β) sebesar 3,084. Variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan adalah inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan

					manajemen, kontrol, identitas nilai, toleransi terhadap konflik.
5	Ainanur, Satria Tirtayasa	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian eksploratif	Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang.	secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi guna peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Kompetensi yang ada diperusahaan dapat berupa pelatihan, coaching ataupun

					counseling. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Dengan jalan memberikan motivasi kepada para karyawan baik berupa materil maupun moril akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.
6	H.Teman Koesmono	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja	Penelitian dengan hipotesis	bersifat primer dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden.	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja

	Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur			serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima. Keempat variabel tersebut merupakan faktor-faktor dalam perilaku organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus bagi semua pihak yang terkait dengan proses produksi. Penelitian ini dapat memberikan informasi pada manajemen dalam mengelola Sumber daya manusia, artinya bahwa mengelola Sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Pada prinsipnya tujuan mengelola Sumber daya
--	--	--	--	--

					manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama antara perusahaan dan semua karyawan yang terlibat dengan aktivitas perusahaan.
7	Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)	(explanator y research) dengan pendekatan kuantitatif,	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.	Hal ini terlihat dari nilai signifikansi kedua variabel bebas tersebut, yaitu X1 sebesar $0,002 < 0,05$ dan X2 sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil dari uji t juga mendapatkan kesimpulan bahwa variabel Asas Integritas merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini. Keakrabanan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan memiliki nilai thitung dan koefisien beta paling besar, yakni 3,235 dan 0,347 pada variabel X2.

8	Indah Isnada	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara	Kuantitatif dengan pendekatan survey.	Analisis deskriptif dengan menggunakan alat bantu berupa tabel distribusi frekuensi yang merupakan hasil dari kuesioner dan Analisis Inferensia pengujian regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS.	Mamuju Utara ditentukan oleh adaptability , consistency , involvement, dan mission . Besar pengaruh yang diperoleh 62,2% dengan tingkat hubungan antara variabel yang kuat. Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh adaptability terhadap kinerja pegawai, pengaruh consistency terhadap kinerja pegawai, pengaruh involvement terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh mission terhadap kinerja pegawai.
9	Soedjono	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya	Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.	Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui kuesioner sejumlah 64 item	Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

					Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi melalui kinerja organisasi, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
10	Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Penelitian Kuantitatif		Secara keseluruhan rata-rata tingkat budaya organisasi adalah tinggi atau cenderung dalam hal yang positif. Terdapat nilai-nilai dan aturan yang disepakati dan dilaksanakan dalam budaya organisasi. Jika budaya organisasi yang tercipta baik dan positif, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.
11	Lydiah Wairimu Wambugu	Effects of Organizational Culture on	Penelitian ini mengadopsi	Studi ini mengandalkan	Wärtsilä, sebagai perusahaan terbatas

		Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)	desain purposive	data primer, yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.	swasta, manajemen puncak perusahaan memiliki peran penting dalam memenuhi domain budaya organisasi. Manajemen puncak bertanggung jawab untuk memelihara budaya yang memegang kebijakan yang jelas dan transparan dan prosedur. Kinerja karyawan dipertahankan dan dimanipulasi melalui motivasi, penghargaan, dan kode mengadakan.
12	Ananta Narayana	A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance			Budaya organisasi sangat penting dalam setiap organisasi dan itu meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan komitmen karyawan yang membantu organisasi untuk makmur & berkembang dan mempengaruhi tingkat organisasi

					tujuan dengan cara yang positif
13	Yeti Kuswati	The Influence of Organizational Culture on Employee Performance	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan survei		<p>Budaya organisasi telah diterapkan dengan baik oleh Direktur, dibuktikan dengan memperoleh skor rata-rata 3,45 dan standar deviasi 0,574 dengan predikat baik. Sedangkan , karyawan kinerja di kantor PDAM Kabupaten Majalengka telah tercapai dengan baik. Itu pernyataan tersebut didukung dengan diperolehnya skor rata-rata 3,49 dan standar deviasi 0,705 dengan predikat baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya korelasi koefisien sebesar 0,828 dan tingkat signifikan sebesar 15,683.</p> <p>Dengan kata lain, ada ada</p>

					pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap karyawan pertunjukan.
14	I Gede Putu Kawiana, Luh Komang Candra Dewi, Luh Kadek Budi Martini, Ida Bagus Raka Suardana	The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance	Data dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS 22.0	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner 135 karyawan.	Semakin baik kepribadian pegawai BPR di Bali adalah semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada pada BPR di Bali maka semakin tinggi kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada BPR di Bali maka semakin tinggi kinerja pegawai. Artinya semakin baik kepribadian pegawai pada suatu BPR di Bali maka semakin tinggi maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

15	Alharbi Mohammad Awadh	Impact of Organizational Culture on Employee Performance	Tinjauan literatur diadopsi sebagai metodologi untuk menilai budaya suatu organisasi berdampak pada proses, karyawan dan sistem.		Nilai dan keyakinan yang berbeda berdasarkan kinerja karyawan membantu dalam asosiasi organisasi. Itu budaya organisasi membantu dalam menginternalisa si hubungan bersama yang mengarah pada pengelolaan organisasi yang efektif proses. Asosiasi positif antara budaya dan kinerja membantu dalam meningkatkan hasil organisasi. Kinerja pekerjaan organisasi memiliki dampak yang kuat dari budaya organisasi yang kuat karena mengarah pada meningkatkan produktivitas. L aba bersih dalam suatu organisasi membantu dalam
----	------------------------------	--	---	--	--

					meningkatkan kinerja karyawan. Itu jalan bersama untuk memanfaatkan sumber daya dengan sempurna dalam asosiasi budaya yang sama membantu dalam hal positif perkembangan organisasi.
--	--	--	--	--	---

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Dari penelitian diatas bisa disimpulkan kalau pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan meliputi sebagian perihal ialah: secara totalitas rata-rata tingkatan budaya organisasi merupakan tingkatan cenderung dalam perihal yang positif, serta pula budaya organisasi mempengaruhi signifikan serta terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Saran untuk kemajuan perusahaan, pemimpin sebaiknya tidak segan membuat bagikan contoh kinerja yang bagus, tidak hanya itu pula bisa tingkatkan kepedulian antara pimpinan serta karyawan, sehingga bisa menghasilkan keadaan budaya organisasi yang positif serta bisa tingkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu pula menghasilkan atmosfer kerja yang mengasyikkan dengan didukung oleh atasan yang penuh atensi terhadap bawahanya

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Isnada, I. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU UTARA*.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Kumari, N., & Singh, D. (2018). Impact of organizational culture on employee performance. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(6), 53–63. <https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i6/128442>
- Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 31(1).
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEL ARIANTY*. 14(02).
- Narayana, A. (2017). A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance. *American Journal of Engineering and Technology Management*, 2(5), 72. <https://doi.org/10.11648/j.ajetm.20170205.13>
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Soedjono, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. (n.d.). <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila -Kipevu II Power Plant). *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(32), 80–93.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*. 32, 296–302.