



## Pentingnya Budaya Organisasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Joben

Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh, Indonesia

Corresponding Author : ✉ [Joben447@gmail.com](mailto:Joben447@gmail.com)

### ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the importance of work organizational culture in increasing work productivity. This research examines various concepts of the importance of work organizational culture in increasing work productivity by assessing through a systematic literature review and identifying research gaps. The method employed in this research is the literature study method. The data collection technique used is literature study obtained from journals and books. Data analysis was conducted using descriptive analysis. The results of the research indicate that if organizational culture is good, employee work productivity will be good, and vice versa. Thus, a good organizational culture will increase employee work productivity. An organizational culture created by good management will encourage better employee work productivity. If employee work productivity always increases significantly over time, then the organization will easily achieve the goals it has set.

### Keywords

*Work Productivity, Organizational Culture*



This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

## PENDAHULUAN

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang sulit dipisahkan. Pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dari suatu organisasi, tanpa mereka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan keberadaan pegawai sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Pegawai dapat secara optimal mencurahkan berbagai keterampilan yang ada pada dirinya untuk menciptakan hasil kerja yang berkualitas. Pegawai dengan kualitas kerja yang baik akan mampu memberikan peningkatan produktivitas kerja.

Satu hal yang sangat diperhatikan oleh organisasi adalah produktivitas kerja. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan sebagai peningkatan kuantitas dan kualitas. Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Berbagai pemangku kepentingan bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja merupakan barometer seberapa

efektif tenaga kerja digunakan dalam proses produksi untuk mencapai *output* yang diharapkan.

Produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Tingkat produktivitas setiap pegawai berbeda-beda, bisa tinggi atau rendah tergantung seberapa gigih mereka menjalankan tugasnya. Pegawai dituntut untuk harus memiliki semangat kerja, disiplin dan inisiatif yang tinggi untuk dapat terus meningkatkan hasil kerja, maka organisasi juga harus dapat menyediakan alat, kesempatan pelatihan, fasilitas kerja dan prasarana lainnya untuk pegawai.

Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas harus fokus pada permasalahan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, bakat, sikap dan perilaku yang menjadikan pegawai lebih produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja pegawai yang tinggi dapat menjamin kelangsungan kerja di organisasi. Pegawai menghasilkan produktivitas kerja, namun seringkali menurun seiring berjalannya waktu. Masalah produktivitas adalah masalah umum yang sering terjadi dalam organisasi apa saja. Jika permasalahan produktivitas tidak ditangani secara efektif maka akan berdampak negatif terhadap organisasi.

Dalam situasi seperti ini, organisasi dapat mengatasi permasalahan tersebut dengan menganalisis pentingnya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2011), budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Setiap organisasi memerlukan budaya organisasi untuk tumbuh dan berubah seiring dengan lingkungan organisasi saat ini.

Untuk mencapai tujuan organisasi, budaya kerja yang positif dapat menginspirasi pegawai untuk bekerja keras dan produktif. Individu mampu mengidentifikasi tujuan bersama melalui budaya organisasi yang juga menjadi tolak ukur untuk menemukan prinsip organisasi yang lebih tinggi dan menjadi pedoman kompetensi pegawai di masa depan. Budaya bertindak sebagai ukuran untuk meningkatkan produktivitas dan keunggulan kompetitif pekerjaan berkualitas tinggi. Penelitian ini mengkaji berbagai konsep pentingnya budaya organisasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan menilai melalui tinjauan literatur yang sistematis dan kesenjangan penelitian.

Tinjauan sistematis literatur merupakan metode untuk menyajikan sejumlah informasi, dengan mengidentifikasi karakteristik utama dari suatu topik tertentu. Jenis tinjauan ini juga terdiri dari analisis ilmiah, yang mencakup

penelitian komprehensif terhadap artikel yang berpotensi relevan dan penggunaan kriteria pemilihan yang eksplisit dan dapat direproduksi (Adams et al., 2017; Petticrew & Roberts, 2006). Oleh karena itu, penelitian ini menyajikan pengumpulan, evaluasi dan sintesis hasil dari berbagai penelitian dan identifikasi kesenjangan penelitian.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur mengenai pentingnya budaya organisasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian kualitatif adalah peneliti mendeskripsikan atau menarasikan data hasil penelitian yang didapatkan dalam bentuk kalimat. Sedangkan, metode studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008). Sugiyono (2017) juga menjelaskan bahwa studi literatur sebagai kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Penelitian memilih atau mengambil studi literatur mengenai pentingnya budaya organisasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja dan menggunakan studi *literature* untuk menjawab segala permasalahan yang didapatkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan yang diperoleh dari jurnal dan buku. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang studi literatur mengenai pentingnya budaya organisasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Robbins & Judge (2015), budaya organisasi sebagai sarana untuk memadukan aktivitas para anggota organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: inovasi dan pengambil resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. Karakteristik budaya organisasi ini membuat organisasi fokus pada hasil, bukan hanya pada proses, dan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil terhadap individu dalam organisasi. Dalam budaya organisasi ini, sejauh mana pegawai mempelajari pekerjaan secara lebih detail dan fokus pada detail juga penting.

Budaya organisasi menggambarkan seperangkat nilai, program, gaya kepemimpinan, misi dan visi, serta standar kepercayaan dan pemahaman yang dipegang oleh anggota organisasi dan diyakini oleh anggota baru untuk

diterapkan pada setiap bagian organisasi agar membentuk sikap dan perilaku. Pada dasarnya, mencapai keberhasilan suatu budaya organisasi tidaklah mudah, untuk itu diperlukan suatu strategi yang dapat menjadi penopang daya saing organisasi. Salah satu kunci keberhasilan organisasi dan tercapainya tujuan adalah dengan memperhatikan konsep dan ide untuk menciptakan suatu budaya organisasi. budaya organisasi yang baik dan positif (Sukarno & Anitra, 2020).

Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana orang di luar organisasi melihatnya. Organisasi dengan budaya positif juga menampilkan citra positif. Begitu pula jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan memberikan citra negatif pada organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi yang pada akhirnya menyebabkan pegawai lebih produktif dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan prediktor penting produktivitas kerja pegawai.

Budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian beberapa peneliti terdahulu. Penelitian Almaamari & Alaswad (2021); Lengkong et al. (2020); Mulyani et al. (2021); Mulyani & Utami (2021); Sapada et al. (2017); Sindy et al. (2022); Lourens & Wibowo (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Baik buruknya budaya dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja. Semakin organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja. Demikian sebaliknya, semakin organisasi memiliki budaya organisasi yang buruk maka semakin rendah pula tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja. Apabila kualitas budaya organisasi meningkat, secara otomatis produktivitas kerja pegawai akan meningkat pula (Amanda et al., 2017).

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Peranan budaya dalam organisasi sangat penting bagi tercapainya tujuan dan cita-cita perusahaan. Untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi maka pihak manajemen harus memperhatikan aspek budaya organisasi yang ada serta sejauh mana sosialisasinya. dan penerapan budaya organisasi (Sukarno & Anitra, 2020).

Budaya organisasi yang diciptakan oleh manajemen dengan baik, akan mendorong produktivitas kerja pegawai semakin baik, dan komitmen organisasi wajib ditumbuh kembangkan oleh manajemen agar ada mendorong tanggung jawab pada diri pegawai untuk menjadi pegawai yang produktif bagi perusahaan. Manajemen berperan penting untuk membentuk budaya organisasi

yang baik dengan cara membuat peraturan organisasi yang baik dan dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan. Namun manajemen organisasi tetap meminta komitmen pegawai tidak hanya secara lisan tetapi juga tertulis untuk menuntut komitmen mereka bagi perkembangan organisasi (Sunaryo et al., 2023).

Terciptanya budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi dapat mendorong tingkat produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi yang pada akhirnya menyebabkan pegawai lebih produktif dalam bekerja. Kondisi ini dapat menciptakan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang negatif dan lemah akan menghambat tujuan dari organisasi.

Budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi lebih mementingkan bagaimana dalam melakukan semua pekerjaan berdasarkan panduan yang mengakibatkan pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan menerapkan budaya organisasi tersebut maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari budaya organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di organisasi (Rifa'i, 2017).

Faktor interaktif yang mempengaruhi budaya organisasi terdapat pada komunikasi yang efektif dalam organisasi sehingga manajemen dapat mensosialisasikan tujuan organisasi, visi dan misi organisasi. Organisasi juga dapat mengkomunikasikan aturan dan kebijakan yang ditetapkan organisasi, pegawai saling memotivasi dan saling mendukung. Kondisi ini dapat diperhatikan sejauh mana organisasi peduli terhadap lingkungan, tenaga kerja, dan sumber daya manusia.

Demi kebaikan bersama, organisasi juga harus mampu menanamkan kepada pegawai akan pentingnya budaya organisasi karena menyadarkan pegawai bahwa setiap individu mempunyai karakteristik, peran dan ketergantungan satu sama lain. Sikap ini nantinya akan menciptakan hubungan yang harmonis dengan anggota atau pegawai lainnya, sehingga menciptakan kerjasama tim yang handal dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sukarno & Anitra, 2020).

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Lengkong et al., 2020). Budaya organisasi yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja sehari-hari dan juga menghasilkan produktivitas kerja yang baik (Sindy et al., 2022).

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi tanggung jawab berbagai pihak. Menurut Simamora (2004) juga mengemukakan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Kualitas produksi suatu organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas kerja pegawainya. Tingkat produktivitas kerja pegawai yang cenderung rendah dapat menyebabkan penurunan volume produksi.

Peningkatan produktivitas kerja sebagai salah satu hal yang krusial dalam menentukan agar dapat berkembangnya suatu organisasi. Menurut Sinungan (2008), unsur produktivitas meliputi: mesin dengan peralatannya; tenaga kerja; bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi; serta uang sebagai modal kerja. Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas kerja pegawai merupakan variabel dependen atau dipengaruhi oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2014).

Produktivitas pegawai yang belum berjalan dengan optimal terlihat dari kurangnya tanggung jawab dengan pekerjaan, seringkali mengalami keterlambatan untuk datang ke kantor, tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai, tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang mampu untuk beradaptasi dan lain sebagainya. Kondisi-kondisi tersebut berdampak pada pegawai dimana tidak dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada unsur manusianya. Pada tahap ini harus dipertimbangkan kebutuhan sumber daya manusia, perlu juga memperhatikan faktor budaya organisasi yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai. Jika organisasi memperhatikan faktor budaya organisasi ini, maka organisasi juga akan mendapat manfaat dengan meningkatkan efisiensi organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi baik maka produktivitas kerja pegawai akan baik, demikian juga sebaliknya. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang diciptakan oleh manajemen dengan baik, akan mendorong produktivitas kerja pegawai semakin baik. Apabila produktivitas kerja pegawai selalu meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu, maka organisasi akan

mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. J., Smart, P., & Huff, A. S. (2017). Shades of Grey: Guidelines for Working With The Grey Literature in Systematic Reviews for Management and Organizational Studies. *International Journal of Management Review*, 19(4), 432-454.
- Almaamari, Q., & Alaswad, H. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity- Literature Review. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6), 5952-5958.
- Amanda, E. A., N., A., & Budiwibowo, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi & Pendidikan*, 1(6), 1-12.
- Lengkong, N. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 52-61.
- Lourens, A., & Wibowo, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1-14.
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75-81.
- Mulyani, & Utami, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkas Anugrah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(2), 1254-1260.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences: a practical guide*. John Wiley & Sons, Blackwell Publishing.
- Rifa'i, M. (2017). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. IAIN Kediri.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour*. Edisi-16. Pearson.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28-36.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. STIE YPKPN.

- Sindy, Sukri, & Latif, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Seiko: Journal of Management & Business*, 5(2), 451–455.
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sukarno, M. F., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Borneo Student Research*2, 2(1), 534–543.
- Sunaryo, S., Nasution, A. A., Handoko, B., & Fahlevi, A. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Dimoderasi Komitmen Organisasi Studi pada Hotel Berbintang di Medan. *Insight Management Journal*, 3(2), 184–192.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor.