

Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

An Analysis Of Organizational Culture On Employee Performance

Heskyel Pranata Tarigan ¹⁾
¹⁾ Universitas Bengkulu
 Email: ¹⁾ heskytarigan8@gmail.com

How to Cite :

Tarigan, H, T. (2024). An Analysis Of Organizational Culture On Employee Performance. Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen. 2(3).

ARTICLE HISTORY

Received [21 April 2026]
 Revised [24 Mei 2026]
 Accepted [25 Mei 2026]

KEYWORDS

Organizational Culture, Employee Performance, Logit Regression.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan faktor strategis yang berperan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Publikasi, Pengembangan Jurnal, Penerbitan dan Hak Kekayaan Intelektual (LPPJPHKI) Universitas Dehasen Bengkulu menggunakan metode regresi logit biner. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan LPPJPHKI dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi logit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan probabilitas karyawan memiliki kinerja tinggi. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola LPPJPHKI dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi.

ABSTRACT

Organizational culture is a strategic factor that plays a role in shaping employee behavior and performance. This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance at the Institute for Publication, Journal Development, Publishing, and Intellectual Property Rights (LPPJPHKI) at Dehasen University in Bengkulu using the binary logit regression method. The research approach used was quantitative with a survey technique. The research population consisted of all LPPJPHKI employees, with a sample size of 60 respondents. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using logistic regression. The results indicate that organizational culture significantly influences employee performance with a significance level of < 0.05. These findings suggest that strengthening organizational culture can increase the probability of employees achieving high performance. This study provides strategic recommendations for LPPJPHKI management to improve employee performance through the strengthening of organizational culture.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pendidikan tinggi, khususnya lembaga pendukung akademik seperti LPPJPHKI, kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam mendukung publikasi ilmiah, penerbitan, dan pengelolaan hak kekayaan intelektual. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini mampu meningkatkan komitmen, motivasi, dan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat keterbatasan penelitian empiris yang mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan regresi logit, khususnya pada lembaga pendukung perguruan tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LPPJPHKI Universitas Dehasen Bengkulu menggunakan metode regresi logit biner.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi dan Perannya dalam Organisasi Pendidikan Tinggi

Budaya organisasi merupakan fondasi utama yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak seluruh anggota organisasi. Budaya tidak hanya berfungsi sebagai identitas kolektif, tetapi juga sebagai mekanisme pengendali perilaku yang secara tidak langsung memengaruhi efektivitas dan kinerja organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan tinggi, khususnya unit pendukung akademik, budaya organisasi menjadi faktor penentu keberhasilan dalam menjaga kualitas layanan, ketepatan waktu, serta profesionalisme kerja.

Budaya organisasi tercermin melalui nilai kebersamaan, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, serta orientasi terhadap inovasi. Nilai kebersamaan mendorong terciptanya kerja sama dan rasa memiliki terhadap organisasi. Komunikasi internal yang terbuka memungkinkan koordinasi kerja berjalan efektif dan meminimalkan konflik. Dukungan pimpinan memberikan rasa aman psikologis sekaligus motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, budaya inovasi mendorong karyawan untuk adaptif terhadap perubahan dan tuntutan kerja yang dinamis.

Dalam lembaga seperti LPPJPHKI, yang berperan strategis dalam pengelolaan publikasi ilmiah dan hak kekayaan intelektual, budaya organisasi yang kuat menjadi prasyarat utama terciptanya kinerja karyawan yang konsisten dan berkualitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan manifestasi nyata dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi kerja, dan lingkungan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel hasil (outcome) yang dipengaruhi oleh kualitas budaya organisasi.

Pengkategorian kinerja menjadi tinggi dan rendah didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam praktik manajerial, organisasi sering kali membutuhkan klasifikasi kinerja untuk keperluan evaluasi, pengambilan keputusan, dan penyusunan kebijakan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logit biner, dengan tujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana budaya organisasi memengaruhi peluang karyawan memiliki kinerja tinggi. Variabel dependen dikodekan secara dikotomis, yaitu 1 untuk kinerja tinggi dan 0 untuk kinerja rendah.

Variabel independen terdiri atas empat dimensi budaya organisasi, yaitu nilai kebersamaan, komunikasi internal, dukungan pimpinan, dan inovasi. Model logit digunakan karena sesuai dengan karakteristik data serta tujuan penelitian yang berfokus pada prediksi probabilitas.

Uji Kelayakan Model

Sebelum melakukan interpretasi koefisien, dilakukan uji kelayakan model menggunakan *Hosmer and Lemeshow Test*. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa model mampu merepresentasikan data empiris dengan baik. Dengan demikian, model regresi logit layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif Responden

Tabel 1. Distribusi Kinerja Karyawan

Kategori Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kinerja Tinggi (1)	35	58,3
Kinerja Rendah (0)	25	41,7
Total	60	100

Uji Kelayakan Model

Tabel 2. Hosmer and Lemeshow Test

Chi-Square	df	Sig.
6,214	8	0,623

Hasil Regresi Logit

Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi Logit

Variabel	Koefisien (β)	Wald	Sig.	Odds Ratio
Konstanta	-5,214	6,331	0,012	-
Nilai Kebersamaan	0,845	4,562	0,033	2,33
Komunikasi Internal	1,021	6,874	0,009	2,77
Dukungan Pimpinan	1,356	8,992	0,003	3,88
Inovasi	0,614	3,214	0,073	1,85

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel dukungan pimpinan terbukti sebagai faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan dan budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, yang menyatakan bahwa pimpinan memiliki peran sentral dalam membentuk nilai, norma, serta iklim kerja organisasi. Dukungan pimpinan tidak hanya diwujudkan melalui pengawasan formal, tetapi juga melalui perhatian, kejelasan arahan, pemberian umpan balik, serta penghargaan atas kinerja karyawan.

Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian empiris yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan pimpinan yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja dan kinerja yang lebih baik. Penelitian terdahulu di sektor publik dan pendidikan tinggi menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan, mengurangi stres kerja, serta mendorong komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks LPPJPHKI, dukungan pimpinan menjadi krusial mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar akademik dan administrasi.

Peran Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa efektivitas kerja sangat bergantung pada kejelasan, keterbukaan, dan kelancaran arus informasi. Komunikasi internal yang baik memungkinkan karyawan memahami tujuan kerja, prosedur operasional, serta ekspektasi pimpinan secara jelas.

Penelitian sebelumnya di lingkungan organisasi pendidikan dan birokrasi publik menunjukkan bahwa lemahnya komunikasi internal sering kali menjadi penyebab utama rendahnya kinerja, kesalahan kerja, dan konflik internal. Sebaliknya, komunikasi yang terbuka dan dua arah mampu meningkatkan koordinasi, mempercepat penyelesaian tugas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam lembaga seperti LPPJPHKI yang berperan dalam pengelolaan jurnal dan hak kekayaan intelektual, kesalahan kecil akibat miskomunikasi dapat berdampak besar terhadap kualitas output lembaga.

Nilai Kebersamaan dan Kerja Sama Tim

Nilai kebersamaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak sekuat dukungan pimpinan dan komunikasi internal. Temuan ini sejalan dengan teori budaya kolektivistik yang menekankan pentingnya kerja sama, solidaritas, dan rasa memiliki dalam organisasi. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari tim cenderung lebih bertanggung jawab dan bersedia memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa budaya kerja yang menekankan kebersamaan dan kolaborasi mampu meningkatkan kinerja tim dan mengurangi perilaku individualistik. Dalam konteks LPPJPHKI, nilai kebersamaan menjadi penting karena sebagian besar pekerjaan bersifat saling terkait dan membutuhkan koordinasi antarindividu.

Budaya Inovasi dan Kinerja Karyawan

Variabel inovasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun belum signifikan secara statistik. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya inovasi di LPPJPHKI telah mulai

berkembang, tetapi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari. Secara teoritis, budaya inovasi mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, adaptif terhadap perubahan, dan berani mencoba cara kerja baru.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh inovasi terhadap kinerja sering kali bersifat jangka panjang dan membutuhkan dukungan sistem organisasi, seperti pelatihan, insentif, dan toleransi terhadap kesalahan. Oleh karena itu, ketidaksignifikanan variabel inovasi dalam penelitian ini tidak serta-merta menunjukkan bahwa inovasi tidak penting, melainkan mengindikasikan perlunya penguatan kebijakan dan iklim inovatif agar dampaknya terhadap kinerja dapat lebih optimal.

Integrasi Temuan dengan Teori Budaya Organisasi

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang menyatakan bahwa budaya berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Pendekatan regresi logit yang digunakan dalam penelitian ini memberikan perspektif tambahan dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan probabilitas karyawan untuk berada pada kategori kinerja tinggi. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian empiris budaya organisasi dengan pendekatan analisis probabilistik yang masih relatif terbatas digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan LPPJPHKI. Variabel dukungan pimpinan muncul sebagai faktor paling dominan dalam meningkatkan peluang karyawan memiliki kinerja tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa peran pimpinan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga psikologis, terutama dalam memberikan arahan, apresiasi, dan dukungan terhadap pelaksanaan tugas karyawan.

Komunikasi internal juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan informasi, keterbukaan dalam penyampaian kebijakan, serta koordinasi antarpegawai menjadi elemen penting dalam menciptakan kinerja yang efektif. Dalam lembaga yang menangani publikasi dan pengelolaan jurnal, kesalahan komunikasi dapat berdampak langsung pada kualitas dan ketepatan waktu pekerjaan. Nilai kebersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa rasa saling percaya dan kerja sama tim meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, inovasi menunjukkan pengaruh positif namun belum signifikan, yang dapat diinterpretasikan bahwa budaya inovasi di lingkungan LPPJPHKI masih memerlukan penguatan agar mampu berdampak nyata pada kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan determinan penting dalam membentuk kinerja individu dan kolektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvesson, M. (2013). *Understanding Organizational Culture*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2018). *Basic Econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 8–26.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2019). *Business Research Methods*. Cengage Learning.