

## **Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Karyawan dalam Perspektif SDM**

**Rahmat Hidayatullah<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Mataram, Mataram Indonesia

*\*Corresponding Author: [rahamthidayatullah23@gmail.com](mailto:rahamthidayatullah23@gmail.com)*

### **Article History**

**Received: 24-03-2026**

**Revised: 27-03-2026**

**Published: 29-03-2026**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM). Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi modern, budaya kerja tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur terhadap berbagai jurnal nasional dan buku yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Budaya kerja yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan, serta mendorong kolaborasi antar karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menimbulkan konflik, rendahnya loyalitas, serta penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peran manajemen SDM sangat penting dalam membangun dan menginternalisasikan budaya kerja melalui kebijakan organisasi, sistem penghargaan, serta kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, budaya kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

**Keywords: Budaya Kerja, Produktivitas, SDM**

## PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam organisasi yang memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku dan pola kerja karyawan. Budaya kerja tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang dianut organisasi, tetapi juga menjadi pedoman dalam bertindak, berinteraksi, serta mengambil keputusan dalam lingkungan kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, budaya kerja menjadi instrumen penting dalam menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan (Sutrisno, 2019).

Produktivitas karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2019).

Hubungan antara budaya kerja dan produktivitas karyawan menjadi isu yang penting dalam kajian manajemen modern. Budaya kerja yang kuat diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran sebagai faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi (Robbins, 2019).

Selain itu, budaya kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Lingkungan kerja yang positif akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat stres dalam bekerja. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan (Hasibuan, 2019).

Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang belum mampu mengelola budaya kerja secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat disiplin kerja, kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, serta lemahnya internalisasi nilai-nilai organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari (Jurnal Nasional SDM, 2019).

Budaya kerja yang kuat akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi di kalangan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, serta mampu bekerja secara maksimal dalam mencapai target organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Mangkunegara, 2019).

Dalam perspektif SDM, pembentukan budaya kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan, komunikasi, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Kepemimpinan yang efektif akan mampu menjadi role model dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja kepada seluruh karyawan (Rivai, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya kerja dengan produktivitas karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya

manusia, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan organisasi di era modern (Jurnal Manajemen Indonesia, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai hubungan budaya kerja dengan produktivitas karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu secara komprehensif sehingga menghasilkan analisis yang bersifat deskriptif dan interpretatif (Sugiyono, 2018).

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai buku nasional di bidang manajemen sumber daya manusia serta jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kredibilitas penulis, relevansi topik, serta tahun publikasi guna memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Moleong, 2018).

Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi pola hubungan antara budaya kerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai fenomena yang dikaji (Miles & Huberman, 2018).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam organisasi. Budaya kerja yang baik akan membentuk pola perilaku kerja yang positif sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Jurnal SDM Indonesia, 2024).

Budaya kerja yang kuat ditandai dengan adanya nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, integritas, serta kerja sama yang tinggi di antara karyawan. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam membangun kinerja yang optimal serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi (Jurnal Manajemen, 2024).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Jurnal Ekonomi, 2024).

Selain itu, budaya kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Jurnal SDM, 2025).

Budaya kerja yang positif juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Jurnal Bisnis, 2024).

Penelitian tahun 2024 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Jurnal Manajemen Terapan, 2024).

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya (Jurnal Administrasi Bisnis, 2025).

Penelitian tahun 2025 menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam organisasi modern (Jurnal Riset SDM, 2025).

Dalam perspektif SDM, budaya kerja merupakan bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengelolaan budaya kerja harus dilakukan secara berkelanjutan agar tetap relevan dengan perkembangan lingkungan bisnis (Jurnal Manajemen SDM, 2024).

Manajemen SDM memiliki peran penting dalam membangun budaya kerja melalui pelatihan, pengembangan karyawan, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal (Jurnal Organisasi, 2024).

Budaya kerja juga berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Loyalitas yang tinggi akan mengurangi tingkat turnover serta meningkatkan stabilitas organisasi (Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2025).

Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja serta meningkatnya konflik dalam organisasi. Hal ini tentu akan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan (Jurnal SDM Indonesia, 2024).

Budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan menjadi faktor penting dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Organisasi yang mampu beradaptasi akan lebih unggul dalam persaingan (Jurnal Inovasi Bisnis, 2025).

Dengan demikian, budaya kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, budaya kerja harus dikelola secara sistematis dan berkelanjutan (Jurnal Manajemen Strategis, 2025).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Budaya kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan produktivitas karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Budaya kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi, disiplin, serta kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola budaya kerja secara strategis melalui kebijakan yang tepat, kepemimpinan yang efektif, serta pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna mencapai keunggulan kompetitif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Firmansyah, H., & Dewi, R. (2025). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 9(1), 60–75.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayati, S., & Fadli, M. (2024). Pengaruh simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 6(2), 101–115.
- Kurniawan, D., & Prasetyo, E. (2025). Peran budaya kerja dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis Indonesia*, 7(1), 77–91.
- Lestari, N., & Hakim, L. (2025). Motivasi kerja sebagai faktor peningkat produktivitas karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 88–102.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, R., & Hidayat, T. (2024). Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Nasional*, 9(1), 67–80.
- Putra, I. G. N., & Saputra, A. A. (2024). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor industri. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(2), 134–148.
- Putri, R. A., & Santoso, B. (2024). Peran manajemen SDM dalam membangun budaya kerja organisasi. *Jurnal Organisasi dan Kepemimpinan*, 6(1), 40–52.
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2019). Permasalahan budaya kerja dalam organisasi modern. *Jurnal SDM Nasional*, 4(1), 22–34.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, R., & Adi, P. (2024). Hubungan budaya kerja dengan produktivitas karyawan. *Jurnal SDM Indonesia*, 7(2), 120–135
- Saputri, M. E., & Ramadhan, F. (2024). Strategi pengelolaan budaya kerja dalam meningkatkan kualitas SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 55–69.
- Sari, N. L. P., & Wijaya, K. (2024). Lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 112–125.
- Sinungan, M. (2019). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana

Utami, D. P., & Lestari, S. (2025). Loyalitas karyawan sebagai faktor penentu produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 23–37.

Wibowo, A., & Nugroho, B. (2025). Adaptasi budaya organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia*, 8(2), 90–104.