

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup**

**Sheila Nur Hidayah<sup>1\*</sup>, Hanifah<sup>2</sup>, Putri Khairunnisa<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum Bisnis, Universitas Duta Bangsa  
Surakarta

Jl. Ki Mangun Sarkoro N0.20 Nusukan, Banjarsari, Surakarta, Kode Pos 57135

Telp. (0271) 7470550

E-mail: [220414097@mhs.udb.ac.id](mailto:220414097@mhs.udb.ac.id)

### **Abstrak**

*Pertumbuhan startup yang pesat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, fleksibel, dan penuh ketidakpastian sehingga menuntut karyawan memiliki kemampuan adaptasi, kreativitas, serta komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi. Dalam kondisi tersebut, budaya organisasi menjadi faktor penting yang menentukan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup dengan menggunakan metode analisis literatur. Data diperoleh melalui penelaahan berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat ditandai dengan inovasi, orientasi tim, fleksibilitas, komunikasi terbuka, dan dukungan manajemen berdampak positif terhadap motivasi, produktivitas, kreativitas, dan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak konsisten dapat menimbulkan kebingungan peran, stres kerja, dan penurunan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan elemen strategis yang harus diperkuat oleh startup guna meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberlanjutan perusahaan*

*Kata Kunci: Budaya organisasi, kinerja karyawan, startup.*

### **Abstract**

*The rapid growth of startups creates a dynamic, flexible, and uncertain work environment, requiring employees to possess adaptability, creativity, and a strong commitment to organizational goals. Under these conditions, organizational culture becomes a crucial factor in determining the quality of employee performance. This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance in startup companies using literature analysis. Data were obtained through a review of various relevant previous studies. The analysis shows that a strong organizational culture characterized by innovation, team orientation, flexibility, open communication, and management support ositively impacts employee motivation, productivity, creativity, and work effectiveness. Conversely, a weak or inconsistent organizational culture can lead to role confusion, work stress, and decreased performance. These findings emphasize that organizational culture is a strategic element that startups must strengthen to improve employee performance and maintain company sustainability.*

*Keywords: Organizational culture, employee performance, startup.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital saat ini telah mendorong kemunculan berbagai perusahaan startup diberbagai macam sektor. Mulai dari sektor finansial, pendidikan, kesehatan, logistik hingga ekonomi kreatif. *Startup* dikenal sebagai perusahaan rintisan berbasis inovasi yang memanfaatkan teknologi untuk menciptakan solusi baru yang lebih efisien dan relevan dengan kebutuhan masyarakat modern. Menurut Ketua Umum Asosiasi *e-Commerce* Indonesia (idEA), Ignatiu Untung S., mengungkapkan bahwa pada periode 4 tahun lalu Startup mengalami peningkatan sebesar 500 persen. Dikutip dari website data.kompas pada akhir Januari 2024 Indonesia menunjukkan potensi dengan adanya 2.566 startup. Data dari Mapping & Database *Startup* Indonesia 2021 menunjukkan bahwa *startup* Indonesia tersebar di berbagai kota bear di Indonesia, seperti Jabodetabek, Malang, Bandung, Yogyakarta, Makassar hingga Pekanbaru. Jakarta dan sekitarnya menjadi pusat utama dengan 481 *startup*, diikuti Malang dengan 115 *stratup* dan Bandung 93 *startup*.

Perusahaan *startup* mempunyai karakteristik yang dinamis, fleksibel dan berorientasi pada pertumbuhan cepat, Dalam lingkungan yang sangat kompetitif ini *startup* sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya untuk bertahan dan berkembang. Karyawan dalam perusahaan startup dituntut untuk mempunyai kemampuan adaptasi yang tinggi, mampu bekerja dalam ketidakpastian, kreatif, mampu menyelesaikan masalah serta berkomitmen terhadap visi perusahaan. Hal ini karena kondisi kerja pada perusahaan *startup* sering kali ditandai dengan perubahan strategi bisnis secara cepat, beban kerja yang tinggi, target yang ketat hingga struktur organisasi yang masih berkembang. Sehingga, aspek sumber daya manusia atau karyawan pada perusahaan stratup menjadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan *startup*.

Di tengah tantangan tersebut, budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting. Budaya organisasi menunjukkan bagaimana suatu organisasi menjalankan aktivitasnya, berinteraksi, menyelesaikan masalah serta menyesuaikan diri dengan lingkungan internal dan eksternal. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membentuk perilaku kerja yang produktif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Begitupula sebaliknya, budaya organiasi yang lemah dapat menimbulkan ketidakjelasan nilai, kurangnya koordinasi dan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh pada berbagai aspek perilaku karyawan, termasuk cara mereka berkolaborasi, menghadapi tantangan, dan tingkat motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Matthew Reeves, 2023). Di sisi lain, budaya yang tidak terarah atau tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan dapat menyebabkan konflik internal, mengurangi semangat kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan (Alexandra Hatcher, 2019).

Pada perusahaan *startup*, budaya organisasi sering kali menjadi identitas utama yang membedakan perusahaan tersebut dari kompetitornya. Budaya Organisasi di *startup* cenderung lebih informal dan adaptif, memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan berinovasi tanpa rasa takut gagal (Sofyan et al., 2025). Budaya berikut yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktifitas kerja. Iklim kerja yang positif, komunikasi yang terbuka dan dukungan dari manajemen, sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi produktivitas kerja.

Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi yang menyenangkan untuk mendukung inovasi sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap optimal. Rumusan masalah penelitian ini berfokus pada bagaimana budaya organisasi dibangun, bagaimana nilai dan norma yang ada memengaruhi motivasi serta perilaku kerja karyawan, dan sejauh mana budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja mereka. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui telaah literatur dan mengidentifikasi elemen budaya yang paling relevan bagi lingkungan *startup*. Penelitian ini bermanfaat secara teoretis dalam memperkaya kajian mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan, serta secara praktis memberikan acuan bagi perusahaan *startup* dalam mengembangkan budaya kerja yang positif dan produktif.

### **Budaya organisasi**

Menurut Sedarmayanti dalam (Wijaya, 2022) budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang ada pada suatu kelompok dan digunakan sebagai petunjuk dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Budaya Organisasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi cara karyawan bekerja, berkomunikasi serta beradaptasi dalam organisasi. Budaya organisasi tidak hanya mencakup nilai dan praktik bersama, tetapi juga berperan dalam mengurangi tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka (Kim & Jung, 2022). Pada penelitian yang dilakukan Kim dan Jung (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan partisipasi membantu menurunkan tingkat stress dan meningkatkan kinerja karyawan. Bhuiyan et al., (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai tujuh karakteristik primer yang merupakan hakekat budaya organisasi itu sendiri. Tujuh karakteristik tersebut adalah, inovasi dan pengembangan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemapanan.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja atau yang sering disebut sebagai *performance*, merupakan representasi dari tingkat keberhasilan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai target, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui perencanaan strategis (Imania & Lestari, 2025). Kinerja adalah salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja dapat menjadi tolak ukur sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kinerja Karyawan adalah suatu prestasi yang didapatkan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang telah dibebankan kepada setiap karyawan (Hodiri Adi Putra & Nor Wijayanti, 2025). Menurut Robbins dalam (Nur Safitri & Kasmawati, 2022) indikator kinerja berfungsi sebagai instrument untuk menilai tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut dinilai berdasarkan kualitas, kuantita, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

### **2.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis literatur (*literature review*). Rancangan penelitian difokuskan pada pengumpulan, penelaahan, dan analisis artikel ilmiah yang relevan dengan topik budaya organisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan *startup*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, temuan utama, serta kesimpulan dari berbagai penelitian terdahulu guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **2.2 Ruang lingkup atau objek**

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kajian budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan *startup*. Objek penelitian berupa artikel ilmiah yang membahas nilai, norma, dan praktik budaya organisasi serta kaitannya dengan motivasi, perilaku kerja, dan kinerja karyawan. Artikel yang dianalisis dibatasi pada jurnal nasional yang relevan dengan topik penelitian serta dipublikasikan dalam kurun waktu tertentu agar hasil kajian tetap aktual dan sesuai dengan perkembangan penelitian.

### **2.3 Bahan dan teknik pengumpulan data**

Bahan penelitian yang digunakan berupa data sekunder, yaitu artikel ilmiah yang diperoleh dari jurnal nasional dan internasional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dengan cara menelusuri, mengidentifikasi, dan mengumpulkan artikel yang relevan dari berbagai *database* ilmiah. Artikel yang telah dikumpulkan kemudian diseleksi

berdasarkan kesesuaian topik dan tujuan penelitian sebelum dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh kesimpulan yang mendalam dan sistematis.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

Proses pengumpulan literatur dilakukan melalui *database* bereputasi seperti Google Scholar dengan kriteria jurnal yang dipublikasikan 5 tahun terakhir yang berfokus pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sumber data atau penelitian terdahulu yang digunakan untuk penelitian ini adalah lima jurnal yang terbit mulai tahun 2022-2025. Dari 5 jurnal yang digunakan, semuanya menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan (Bahiroh et al., 2025; Sofyan et al., 2025; Nugroho et al., 2025; Assa, 2022; Kending et al., 2022)

Pembahasan ini menyintesis teori budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan temuan penelitian terdahulu untuk menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan *startup*.

#### **Budaya Organisasi dalam Perusahaan Startup**

Budaya organisasi dalam perusahaan *startup* dibangun melalui nilai-nilai inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan. *Startup* cenderung memiliki struktur organisasi yang fleksibel dan tidak birokratis, sehingga memungkinkan terciptanya budaya kerja yang mendorong kreativitas dan partisipasi aktif karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bahiroh et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif mampu menciptakan rasa aman dan dukungan bagi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

Budaya yang terbuka dan adaptif juga memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide dan gagasan tanpa rasa takut, yang sangat penting dalam lingkungan *startup* yang menuntut inovasi berkelanjutan (Sofyan et al., 2025).

#### **Pengaruh Nilai dan Norma Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Perilaku Kerja**

Nilai dan norma yang berlaku dalam budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk motivasi serta perilaku kerja karyawan. Nilai kolaborasi, saling percaya, dan komunikasi terbuka mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Penelitian Sofyan et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Hal ini diperkuat oleh Nugroho et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya inovatif mampu meningkatkan kinerja, meskipun perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Startup**

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang positif mampu menciptakan situasi kerja yang diinginkan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Assa (2022) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, di mana perbaikan dalam budaya kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Kending et al. (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas perusahaan *startup*, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan motivasi, perilaku kerja positif, dan komitmen terhadap organisasi.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup*. Budaya organisasi yang dibangun melalui nilai kolaborasi, inovasi, dan komunikasi terbuka mampu meningkatkan motivasi kerja, membentuk perilaku kerja yang positif, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Nilai dan norma yang diterapkan secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Namun, budaya kerja dengan ritme cepat dan tuntutan tinggi perlu dikelola secara seimbang agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang dapat menurunkan kinerja. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup*.

Saran yang bisa diberikan penulis untuk penelitian selanjutnya adalah untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja atau komitmen organisasi sebagai variabel mediasi atau moderasi untuk memperkaya pemahaman pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

- Alexandra Hatcher. (2019, January 10). The (Dis)connection between Personal and Organizational Values. Alexandrahatcher.Com.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Kecerdasan Emosional, Inovasi Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Startup E-Commerce Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1433–1449. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2572>
- Bahiroh, E., Alvi, D., Agustina, N., Sultan, U., Tirtayasa, A., & Serang, K. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup*.
- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*, 28(6), 977–1011. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2019-0574>
- Hodiri Adi Putra, & Nor Wijayanti. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 217–224. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4778>
- Imania, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 521–529. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.229>
- Kending, R., Johnly, P. R., & Wehelmina, R. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 2022.
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Nugroho, A., Sholeha, S. S., Fathor, K. A., & Jaya, U. P. (2025). Eksplorasi Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kualitatif di Perusahaan Startup ). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 177–186.
- Nur Safitri, A., & Kasmawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemitutqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sofyan, N. N., Sumarni, L., Adisty, A. Z., Azzahra, S. D., Winata, N. K., Monica, Q., Studi, P., Komunikasi, I., Jakarta, M., Karyawan, P., & Startup, P. (2025). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan startup di indonesia*.
- Wijaya, S. (2022). Peran Buaya Organisasi dalm Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11, 199–213.