



Pengaruh Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi pada CV DUTA BINTANG UTAMA

Jennie Rorensia^{1*}, Iska Nadiyah Sholihah², Eritawana³, Jesia⁴

¹⁻⁴ Universitas Bangka Belitung, Indonesia

Kampus Terpadu Universitas Bangka Belitung, Balunijuk, Merawang,
Kab, Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. 33172

Korespondensi penulis: jennierorensia@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of organizational culture on improving employee performance in facing the digitalization era at CV DUTA BINTANG UTAMA. This company is a company engaged in computerization and security systems, including devices such as computers, laptops, CCTV, and others. This company also provides sales and repair services for devices. In addition, this company also acts as an official distributor and service center for several brands of computers, laptops, and printers. CV DUTA BINTANG UTAMA has a total of 34 employees. The research approach uses a descriptive qualitative method with data collection techniques through observation, interviews, documentation, and literature review. The results of the study indicate that the organizational culture implemented by the company, including customer focus, work ethics, discipline, innovation, and employee welfare, has a significant impact on individual and team performance. Although in general this culture supports work productivity and effectiveness, this organizational culture can have negative impacts if not carried out with a good strategy such as mental stress and lack of work flexibility that arise due to the implementation of a culture that is too strict or not adaptive to digital transformation, but the Company has found a strategy to overcome so that there is no negative impact from organizational culture. The implications of this study emphasize the importance of strategically adjusting organizational culture to align with technological developments, without neglecting the company's core values, so as to create an adaptive, innovative, and sustainable work environment.*

Keywords: *Organizational Culture, Digitalization, Employee Performance, Work Environment, Innovation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi era digitalisasi pada CV DUTA BINTANG UTAMA. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang komputerisasi dan sistem keamanan (security system), meliputi perangkat seperti komputer, laptop, CCTV, dan lainnya. Perusahaan ini juga menyediakan layanan penjualan dan perbaikan perangkat. Selain itu, perusahaan ini juga berperan sebagai distributor dan pusat layanan (service center) resmi untuk beberapa merek komputer, laptop, dan printer. CV DUTA BINTANG UTAMA memiliki total 34 karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka (literature review). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, meliputi fokus pada pelanggan, etika kerja, kedisiplinan, inovasi, serta kesejahteraan karyawan, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dan tim. Meskipun secara umum budaya ini mendukung produktivitas dan efektivitas kerja, budaya organisasi ini dapat menyebabkan dampak negative jika tidak dilakukan dengan strategi yang baik seperti tekanan mental dan kurangnya fleksibilitas kerja yang muncul akibat penerapan budaya yang terlalu ketat atau tidak adaptif terhadap transformasi digital namun Perusahaan telah menemukan strategi untuk mengatasi agar tidak terjadinya dampak negative dari budaya organisasi. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya penyesuaian budaya organisasi secara strategis agar selaras dengan perkembangan teknologi, tanpa mengesampingkan nilai-nilai dasar perusahaan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Digitalisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Inovasi

1. LATAR BELAKANG

Digitalisasi membuat era baru dengan menciptakan macam-macam inovasi yang memberikan solusi berkualitas sehingga mendapat pengalaman pelanggan terbaik. Seiring mengikuti perkembangan era globalisasi sebuah perusahaan harus bisa mengikuti perubahan-perubahan tersebut. Ketergantungan pada layanan digital bermanfaat agar mendorong kegiatan

bisnis melakukan adopsi digital pada seluruh komponen pelanggan sehingga membuat aktivitas tradisional semakin tertinggal (M.Riduan,2024). Layanan digital membuat ketergantungan masyarakat semakin meningkat mengakibatkan adopsi digital di seluruh segmen pelanggan semakin meningkat pula. Di era digitalisasi sekarang ini budaya organisasi memiliki peranan utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, khususnya di era digital yang penuh dengan dinamika perubahan, perkembangan teknologi yang pesat, serta model kerja yang semakin fleksibel.

Dalam konteks ini, budaya organisasi berfungsi sebagai landasan yang mengarahkan perilaku dan sikap karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman secara lebih efektif. Menurut Arsuni (2020) budaya organisasi berperan penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi dan kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Budaya organisasi memiliki peran terhadap perilaku seluruh anggota organisasi berdasarkan dengan sistem nilai dalam budaya organisasi sehingga dapat menjadi acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi kepada pencapaian tujuan ataupun hasil kerja yang sudah ditetapkan. Budaya organisasi yang baik menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berdampak positif pada kinerja mereka (Moch. Zainuddin, 2020).

Budaya organisasi mencakup norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang mendefinisikan cara kerja perusahaan dan hubungan antar anggota tim (Sutrisno, 2019) . Kualitas budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan, kolaborasi, dan kemampuan organisasi dalam mengambil risiko (Praditya, 2022). Sebagai hasilnya, budaya organisasi dapat berperan dalam mendorong atau menghambat proses inovasi. budaya organisasi menjadi nilai yang mendorong pengakuan atas kerja keras dan kontribusi dari anggota sebuah organisasi dan memberikan pemahaman holistik terkait dengan apa dan bagaimana hal tersebut akan dicapai, bagaimana tujuan saling berkaitan, dan bagaimana setiap karyawan dapat mencapai tujuan (Ekobalawati, 2020). Budaya organisasi yang mendukung etika digital akan mendorong penggunaan teknologi yang membuat kinerja dan keefektifitas karyawan menjadi lebih meningkat. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung etika digital dapat menyebabkan praktik-praktik yang merugikan, seperti penyebaran hoaks, pelanggaran privasi dan tentunya mempersulit karyawan karena disekarang di era yang serba digital.

Perusahaan terus melakukan upaya untuk menyesuaikan budaya organisasi perusahaan di era serba digital ini untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar, seperti yang dilakukan oleh para karyawan CV. DUTA BINTANG UTAMA. Maka dari itu Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di era yang serba digital dengan menggunakan metode penelitian

kualitatif yang mendalam untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan teknologi. CV. DUTA BINTANG UTAMA adalah Perusahaan yang bergerak dibidang teknologi seperti penjualan, pemeliharaan, perawatan alat-alat elektronik Komputer, Laptop, Handphone, printer dan CCTV . Perusahaan ini memiliki beberapa prinsip Budaya organisasi yaitu Fokus pada Pelanggan dan Hasil, Etika dan Tanggung Jawab Profesional, Disiplin dan Kedisiplinan Waktu, Pengembangan dan Inovasi, Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja. Dari ke kelima prinsip tersebut setiap prinsip memiliki nilai yang menjadikan acuan setiap karyawan agar terus mengembangkan keefektivitas dan meningkatkan kinerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Pada Penelitian sebelumnya telah ditemukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja perusahaan maupun transformasi digital. Salah satunya yaitu Penelitian oleh Eksantari et al. (2023) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Area Bandung 1. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan Berdasarkan data dari 145 responden dan analisis regresi menggunakan SPSS, hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pengembangan karir juga berpengaruh positif namun dalam praktiknya masih menghadapi hambatan seperti kurangnya apresiasi dari perusahaan dan tidak optimalnya relasi antarkaryawan dalam mendukung karir.

Teori Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam suatu institusi, termasuk di lingkungan pemerintahan seperti Kantor Camat. Menurut penelitian seperti (Qorfianalda & Wulandari, 2021), (Tambunan, 2020), dan (Feri et al., 2020), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Interaksi antar rekan kerja terganggu jika ada perbedaan atau kekurangan dalam budaya organisasi. Rekan kerja yang terbiasa dengan budaya tersebut tidak mempermasalahkannya, tetapi perilaku adaptasi karyawan adalah masalah (Meutia & Narpati, 2021). Norma-norma perilaku didefinisikan sebagai budaya organisasi (Ismail, 2018); hal tersebut berkaitan dengan hubungan antar karyawan karena dengan budaya organisasi yang baik, maka hubungan antar karyawan atau anggota semakin baik. Menurut Qohar & Rosyidi (2017), budaya mengikat orang dalam kelompok masyarakat pada visi yang sama, yang menghasilkan tindakan atau perilaku yang konsisten. Budaya organisasi terdiri dari nilai,

keyakinan, standar, dan praktik yang diterapkan pada organisasi sehingga membuat terbentuklah cara berpikir serta bertindak para anggota organisasi tersebut. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak luar, serta mempengaruhi keputusan dan kebijakan yang diambil, keterkaitan pada sebuah hubungan antar anggota atau karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi; selain itu, Norma dan nilai yang mengarahkan perilaku individu di dalam organisasi dikenal sebagai budaya organisasi (Lathans Alisandas, 2018).

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dikategorikan dalam berbagai cara, tergantung pada sudut pandang dan kerangka kerja yang digunakan. Budaya organisasi sangat penting untuk menjadikan sebuah organisasi tersebut lebih efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan baik. Adapun fungsi dari budaya organisasi yaitu: Menurut Robbins 2003 dalam (Nindi Gusti Adrian, 2020)

- Budaya berfungsi untuk menetapkan batas-batas yang jelas, yang berarti bahwa yang mengarahkan perilaku individu di dalam organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya membuat organisasi berbeda satu sama lain.
- Budaya memberikan rasa identitas kepada setiap anggota organisasi.
- Budaya memfasilitasi terbentuknya komitmen terhadap tujuan yang lebih besar daripada sekadar kepentingan pribadi.
- Budaya berperan dalam meningkatkan stabilitas sistem sosial di dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa budaya mempunyai peran penting dalam kemajuan dan pencapaian tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai contoh, fungsi budaya dapat mendukung terciptanya komitmen terhadap organisasi dan tingginya konsistensi sikap karyawan. Menurut P. Tika (2011) dalam (Nindi Gusti Adrian, 2020), budaya organisasi memiliki empat fungsi, yaitu:

- Sebagai penghalang yang membedakan organisasi dari lingkungan dan kelompok lain.
- Berfungsi untuk pengikat bagi karyawan di sebuah organisasi.
- Mendorong stabilitas dalam sistem sosial.
- Berperan sebagai mekanisme pengendalian dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan.
- Membentuk perilaku yang diharapkan dari para karyawan.
- Berfungsi sebagai sarana komunikasi.
- Menjadi panduan dalam merencanakan kegiatan perusahaan.

Dari fungsi-fungsi budaya organisasi yang telah disebutkan, bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai inti yang dipegang bersama oleh sebagian besar anggota, serta memberikan stabilitas bagi organisasi tersebut.

Teori Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, 2013 dalam kutipan (Lyta Lestary dan Harmon, 2017), Kinerja karyawan dinilai dari seberapa baik mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.. (Lyta Lestary dan Harmon, 2017), menambahkan bahwa kinerja adalah hasil dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepada seseorang. Jika seorang karyawan menyelesaikan tugas atau keterampilan yang terkait dengan pekerjaannya, itu disebut prestasi kerja (Hamid & Hassan, 2015). Menurut Mathis dan Jackson (2015), kinerja didefinisikan sebagai "kemampuan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan. Menurut Murphy, 2015 kinerja didefinisikan sebagai efektivitas, efisiensi, dan keadilan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kinerja Karyawan Primer

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno, 2010 dalam kutipan (Lyta Lestary dan Harmon, 2017), menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- Kualitas (Quality): Menggambarkan telah berada dimana proses atau hasil kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- Kuantitas (Quantity): Merujuk pada jumlah output yang dihasilkan, baik dalam bentuk nominal uang, jumlah unit, maupun frekuensi pelaksanaan kegiatan.
- Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness): Mengindikasikan sejauh mana organisasi mampu memaksimalkan penggunaan sumber dayanya—seperti tenaga kerja, dana, dll agar memperoleh hasil yang baik sehingga meminimalkan kerugian pada setiap unit sumber daya.
- Kebutuhan Akan Pengawasan (Need for Supervision): Menunjukkan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas tanpa harus diawasi langsung oleh atasan, guna mencegah terjadinya penyimpangan dalam pekerjaan.

Hal yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam (Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- Kualitas dan kompetensi pegawai, mencakup aspek-aspek seperti pendidikan dan pelatihan, semangat kerja, motivasi, sikap mental, serta kondisi fisik karyawan.
- Fasilitas pendukung, berkaitan dengan lingkungan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan.
- Faktor eksternal (supra sarana), terdiri dari kebijakan pemerintah serta hubungan industrial antara manajemen dan tenaga kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mohamed & Abubakar (2013), ditemukan adanya korelasi positif yang moderat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian oleh Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%, dengan besaran pengaruh mencapai 55,03%. Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Budaya yang positif mendorong kolaborasi dan inovasi, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-faktor budaya organisasi yang memengaruhi kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- Jenis Budaya Organisasi: Menurut Cameron dan Quinn (2006), budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat kuadran, yaitu clan, adhocracy, market, dan hierarchy. Tipe budaya yang diterapkan akan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, budaya yang bersifat konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.
- Kekuatan Budaya Organisasi: Edgar Schein (1985) mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat, yaitu artefak, nilai-nilai yang dinyatakan, dan asumsi dasar. Budaya yang kuat akan menciptakan keselarasan di antara ketiga tingkat ini, sehingga karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang optimal.
- Inovasi dan kreativitas menurut Peter Ducker (1985) bahwa inovasi adalah tanggung jawab manajer dan bahwa untuk menciptakan inovasi yang efektif, organisasi perlu membangun lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen.
- Kemantapan dan stabilitas Dalam karya Katz dan Kahn "The Social Psychology of Organizations," Katz dan Kahn(1966) menyatakan bahwa stabilitas dalam organisasi penting untuk menjaga keseimbangan dan efisiensi operasional. Mereka berpendapat bahwa budaya yang mendukung pemeliharaan status quo dapat membantu organisasi

berfungsi dengan baik dalam jangka panjang, meskipun mungkin ada tantangan dalam menghadapi perubahan.

Relevansi Era Digital terhadap Budaya dan Kinerja

Teori budaya digital

Teori Budaya Digital Budaya digital merupakan nilai, keyakinan, dan norma yang dianut suatu organisasi, dan terdiri dari berbagai atribut atau kepercayaan yang mendorong serta mendukung penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Buvat et al., 2017). Terdapat tujuh indikator yang mencerminkan budaya digital, antara lain:

- **inovasi:** Kebijakan perusahaan yang mendukung karyawan untuk berani mencoba hal baru beserta risiko, menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas. Dengan memberikan ruang untuk eksperimen dan ide-ide segar, perusahaan dapat menghasilkan solusi inovatif yang meningkatkan daya saing dan relevansi di pasar.
- **Pengambilan Keputusan Berdasarkan Data:** Organisasi menggunakan data dan analisis untuk membuat keputusan bisnis yang lebih cerdas dan terinformasi..
- **Kolaborasi:** Untuk memaksimalkan potensi keahlian yang ada dalam perusahaan, organisasi membentuk tim lintas fungsi dan departemen yang saling berkolaborasi.
- **Budaya Terbuka:** Pendekatan ini memungkinkan terjadinya pertukaran ide yang dinamis dan inovasi yang lebih cepat, serta memperluas wawasan dan sumber daya yang tersedia bagi perusahaan.
- **Digitalisasi:** Organisasi meyakini bahwa solusi digital merupakan cara utama untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan kinerja. Ini mencakup penerapan teknologi digital, seperti perangkat lunak, analisis data, dan platform online
- **Kelincahan dan Fleksibilitas:** Organisasi memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dengan cepat dan responsif terhadap perubahan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan kebutuhan teknologi yang terus berubah.
- **Sentralisasi Pelanggan:** Organisasi menempatkan pelanggan sebagai fokus utama dengan mengubah cara mereka berinteraksi dengan produk baru. Melalui pemanfaatan teknologi digital, perusahaan dapat memperkuat keterlibatan dan membangun hubungan yang lebih baik dengan pelanggan, sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka.

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi yang diperoleh melalui kolaborasi para karyawan. Kinerja ini diukur dengan empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas, jam kerja, dan kolaborasi (Sutrisno, 2019).

Terdapat enam indikator yang mencerminkan budaya digital, antara lain:

- Hasil Kerja: mencakup aspek kualitas, kuantitas, dan pengawasan terhadap hasil kerja karyawan. Kualitas hasil kerja menggambarkan seberapa baik tugas diselesaikan, Pengawasan yang efektif memastikan bahwa standar kualitas terpenuhi dan karyawan menerima umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan.
- Pengetahuan Pekerjaan: Tingkat pemahaman yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan mereka memiliki dampak signifikan.. Dalam konteks budaya digital, akses terhadap informasi dan pelatihan yang relevan menjadi sangat krusial.
- Inisiatif: Inisiatif ialah tingkat proaktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan saat mengerjakan tugas, terutama ketika menghadapi masalah Dalam budaya digital, mendorong inisiatif dapat menciptakan lingkungan yang inovatif, di mana karyawan merasa diberdayakan untuk mengambil tindakan dan berkontribusi.
- Kecekatan Mental: Kemampuan dan kecepatan karyawan dalam memahami instruksi pekerjaan serta menyesuaikannya dengan lingkungan dan metode kerja yang ada. Tingkat kecekatan mental yang tinggi memungkinkan karyawan untuk dengan cepat beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang muncul.
- Sikap: Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka mencerminkan tingkat semangat dan keyakinan untuk menyelesaikan tugas. Budaya digital yang mendukung pengakuan dan penghargaan terhadap pencapaian karyawan dapat memperkuat sikap positif ini.
- Disiplin Waktu dan Absensi: Disiplin dalam pengelolaan waktu mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam konteks budaya digital, pemanfaatan teknologi untuk memantau kehadiran dan waktu kerja dapat meningkatkan disiplin dan akuntabilitas, serta menyediakan data yang berguna untuk analisis kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Dengan ini penulis melakukan penelitian di CV DUTA BINTANG UTAMA yang bergerak dibidang elektronik. Adapun beberapa objek pengkajian penelitian ini adalah pimpinan direktur pada CV DUTA BINTANG UTAMA. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan fokus penelitian tentang pengaruh peran budaya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi pada CV DUTA BINTANG UTAMA. Bagaimana perusahaan menyesuaikan budaya organisasinya dalam menghadapi era digitalisasi pada CV DUTA BINTANG UTAMA., Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara serta dokumentasi. Penulis melakukan pengamatan secara langsung pada CV DUTA BINTANG UTAMA. Dalam hal ini mengacu dengan bagaimana peran budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja

karyawan di era digitalisasi sekarang ini. Dalam pengamatan ini penulis langsung terjun ke lapangan dan langsung wawancara dengan pimpinan direktur dan beberapa karyawan tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan pada era digitalisasi saat ini. . Pertanyaan yang diajukan berupa poin-poin penting yang mengarah pada judul jurnal yang dibuat. Pertanyaan meliputi, apa saja prinsip budaya organisasi yang dianut oleh CV DUTA BINTANG UTAMA, Dampak negatif dari budaya organisasi bagi kinerja karyawan dan cara mengatasinya, bagaimana perusahaan menyelaraskan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi, serta tantangan utama apa saja dalam mempertahankan budaya organisasi di tengah perubahan teknologi yang cepat dan bagaimana perusahaan menyesuaikan budaya organisasi dalam menghadapi era digitalisasi. Selain menggunakan metode di atas penulis juga menggunakan metode literature review .

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan metode studi pustaka (literature review) sebagai salah satu metode pengumpulan data, selain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode literature review dilakukan dengan menelaah berbagai jurnal ilmiah, artikel, serta sumber-sumber literatur relevan yang membahas mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks era digitalisasi. Penelaahan literatur ini bertujuan untuk memperkuat landasan teori serta membandingkan temuan di lapangan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Literatur yang dikaji difokuskan pada prinsip-prinsip budaya organisasi, dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta strategi penyesuaian budaya organisasi dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Dengan demikian, metode literature review ini berperan penting dalam memberikan kerangka konseptual yang mendalam serta memperkaya analisis data empiris dari CV DUTA BINTANG UTAMA yang menjadi objek penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. DUTA BINTANG UTAMA adalah perusahaan yang bergerak di bidang komputerisasi dan sistem keamanan (security system), meliputi perangkat seperti komputer, laptop, CCTV, dan menyediakan layanan penjualan dan perbaikan perangkat tersebut. Selain itu, perusahaan ini juga berperan sebagai distributor dan pusat layanan (service center) resmi untuk beberapa merek komputer, laptop, dan printer. Perusahaan ini memiliki total 34 karyawan , Tujuan utama dari melakukan penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil bahwa Budaya organisasi telah menjadi pengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi ,namun pengaruh tersebut tidak hanya memberikan dampak positif tetapi memberikan pengaruh negatif juga bagi kinerja karyawan di CV. DUTA BINTANG UTAMA.

Jurnal ini juga membahas terkait cara mengatasi dampak negatif dari budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara internal, ditemukan bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai prinsip budaya kerja seperti fokus pada pelanggan, kejujuran, disiplin waktu, tanggung jawab, pelatihan, inovasi, evaluasi kinerja, etika kerja tinggi, dan keseimbangan kerja-hidup. Secara umum, budaya ini memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti meningkatnya kepuasan pelanggan, efisiensi kerja, dan inovasi layanan.

Namun, dalam praktiknya, terutama dalam konteks digitalisasi, ditemukan pula dampak negatif dari penerapan budaya tersebut jika tidak dikelola dengan bijak. Misalnya, disiplin waktu yang kaku dapat menghambat fleksibilitas kerja digital, dan dorongan inovasi tanpa panduan yang jelas dapat menimbulkan tekanan mental atau risiko reputasi. Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di CV. Duta Bintang Utama telah menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan, mendorong produktivitas, dan menjaga standar layanan. Hal ini sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai yang mengarahkan cara kerja individu dalam organisasi. Namun, tantangan muncul dalam era digital, di mana fleksibilitas, adaptasi cepat, dan pendekatan humanis menjadi lebih krusial. Beberapa budaya kerja konvensional yang diterapkan meskipun bernilai positif secara prinsip dapat menimbulkan efek kontra-produktif bila tidak disesuaikan dengan kondisi digitalisasi. Contoh nyata: Fokus berlebihan pada pelanggan (prinsip 3S) berpotensi memicu *emotional labor* jika karyawan dituntut tampil ramah terus-menerus dalam tekanan, lalu dengan Disiplin waktu yang terlalu ketat dapat mengurangi kreativitas dan efektivitas kerja dalam model hybrid atau remote dan Tekanan untuk terus berinovasi tanpa toleransi terhadap kegagalan dapat menciptakan stres yang berkepanjangan. Hal tersebut pastinya berdampak negatif namun tergantung strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan oleh pimpinan.

Prinsip Budaya Organisasi yang dianut oleh Perusahaan CV. Duta Bintang Utama

Berikut adalah penjelasan detail mengenai Budaya Organisasi yang dianut oleh perusahaan tersebut sebagai berikut:

- **Fokus pada Pelanggan dan Hasil**

Perusahaan ini memiliki budaya organisasi yang Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan prinsip 3S (Senyum,Salam, Sapa) yang mewajibkan karyawan untuk melayani pelanggan dengan prinsip tersebut membuat pelanggan merasa puas dan merasa dihargai saat berkunjung ke perusahaan, kedua yaitu Evaluasi kinerja secara berkala ,perusahaan sering melakukan evaluasi terkait kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, tingkat penjualan baik

naik ataupun turun sehingga kesalahan-kesalahan tersebut menjadi acuan atau motivasi perusahaan untuk menjadi lebih baik, yang ketiga yaitu selain fokus pada pelanggan, perusahaan juga melakukan Penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan reward yang biasanya bonus atas keberhasilan target penjualan yang dilakukan oleh salah satu karyawannya, hal tersebut menjadi bukti bahwa perusahaan menghargai pencapaian karyawan dan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk menjadi lebih baik.

- **Etika dan Tanggung Jawab Profesional**

Budaya organisasi kedua yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah Menanamkan kejujuran dan tanggung jawab karyawan, perusahaan selalu menekan keras terkait kejujuran salah satu contoh adalah apabila ada keluhan dari pelanggan terkait kesalahan pelayanan dalam pembelian atau perawatan alat elektronik maka yang bertanggung jawab adalah karyawan yang sebelumnya melayani pelanggan tersebut sebagai bentuk rasa kejujuran dan tanggung jawab dari budaya organisasi yang diterapkan. Yang kedua dengan Menetapkan standar etika kerja yang tinggi berikut adalah berbagai contohnya dengan menjelaskan kerusakan atau kebutuhan servis secara jujur kepada pelanggan, tidak membocorkan data pelanggan pada saat servis laptop dan Menjaga hubungan profesional di antara tim dan tidak menjatuhkan rekan kerja demi keuntungan pribadi.

- **Ketegasan dalam menjaga Kedisiplinan**

Budaya organisasi diperusahaan ini tergolong ketat yaitu dengan menjunjung tinggi kedisiplinan, mengajarkan karyawan untuk menghargai waktu dengan datang tepat waktu dan memberikan punishment terhadap karyawan yang tidak disiplin, hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya dan menganggap penting untuk menjaga kedisiplinan. Yang terakhir yaitu Menjaga profesionalisme dalam aktivitas sehari-hari, salah satu contohnya yaitu menghadapi keluhan karyawan dengan tetap tenang dan profesional.

- **Pengembangan dan Inovasi**

Perusahaan ini sering melakukan Pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi karyawan hal tersebut dilakukan agar meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan baik di teknis dan non-teknis yang sesuai dengan posisi mereka, tujuan lain dilakukan pelatihan ini juga agar Karyawan terdorong untuk berpikir kreatif sehingga dapat memecahkan masalah dan mengurangi kesalahan kerja. Yang kedua dengan Mendorong inovasi, termasuk kebebasan berinovasi di bidang marketing, contoh dari budaya organisasi satu ini adalah perusahaan memberikan kebebasan berinovasi pada tim marketing dengan membuat konten-konten promosi yang menarik pelanggan di instagram dan tiktok serta dengan menggunakan jasa

influencer lokal agar dapat dikenal oleh masyarakat sekitar, dan dengan melakukan penjualan di e-commerce seperti tokopedia dan juga shopee sehingga dapat dijangkau oleh masyarakat luar pulau bangka.

- **Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja**

Budaya organisasi yang terakhir adalah Menjaga keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) contoh nyata dalam perusahaan ini adalah dengan menutup toko saat hari libur dan tanggal merah, hal tersebut bertujuan untuk Mengurangi risiko kelelahan kerja (burnout) yang bisa menurunkan produktivitas karyawan, Menghargai karyawan dengan memberikan waktu istirahat, bersama keluarga dan untuk pengembangan diri secara mandiri. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif seperti Ruang kerja bersih, ventilasi baik, pencahayaan cukup dan Suasana kerja yang suportif dapat mencegah ketegangan dan menjaga hubungan antar tim.

Dampak Negatif Budaya Organisasi Bagi Kinerja Karyawan dan Cara Mengatasinya

Budaya organisasi memang dapat mendorong peningkatan kinerja, tetapi jika tidak disesuaikan dengan kondisi digital dan kebutuhan manusiawi, justru akan menciptakan beban psikologis, konflik, dan penurunan produktivitas jangka panjang. Sebenarnya Budaya organisasi banyak menciptakan dampak yang positif namun jika berlebihan atau tidak sesuai standar dapat memberikan dampak negatif jika tidak dilakukan dengan strategi yang benar. Berikut adalah beberapa dampak negatif dari budaya organisasi bagi kinerja karyawan :

- **Standar etika kerja yang tinggi**

Jika etika diterapkan tanpa konteks atau empati, karyawan bisa merasa takut berbuat salah, yang justru menurunkan inisiatif dan keberanian mencoba hal baru. Etika yang terlalu formal bisa menghalangi keberanian untuk mengambil risiko atau membuat terobosan kreatif.

- **Kebebasan Berinovasi**

Perusahaan yang menerapkan budaya organisasi Kebebasan berinovasi jika dilakukan tidak dengan terstruktur maka dapat menimbulkan kesalahan contohnya seperti Jika karyawan melakukan inovasi dilakukan tanpa filter atau validasi, dapat menimbulkan kritik publik atau kegagalan produk yang mencoreng nama baik perusahaan.

- **Melakukan pelatihan dan pengembangan yang berlebihan**

Pelatihan yang terlalu sering justru dapat membebani waktu kerja dan malah menambah stres, apalagi jika target pelatihan tidak relevan dengan kebutuhan kerja langsung. Pelatihan yang tidak terukur dampaknya atau tidak sesuai kebutuhan nyata karyawan hanya menghabiskan biaya tanpa peningkatan kinerja yang signifikan.

Ketiga contoh dampak negatif dari budaya organisasi bagi kinerja karyawan merupakan bentuk penyimpangan strategi dari Budaya organisasi, namun ketiga dampak negatif tersebut bisa saja tidak terjadi jika strategi budaya organisasi dilakukan dengan terstruktur tanpa adanya penyimpangan. Adapun cara mengatasi dampak negatif tersebut yaitu melakukan evaluasi secara berkala, dengan meninjau apakah nilai-nilai budaya organisasi masih relevan dengan kondisi kerja saat ini khususnya di era digital. Perubahan kecil bisa membawa dampak besar. manajemen kerja yang adil, serta menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan nyata dan menjaga work life balance agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

Menyelaraskan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital, CV Duta Bintang Utama perlu menyesuaikan budaya organisasinya dengan membangun lingkungan kerja yang adaptif terhadap teknologi tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan mendorong budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan, di mana seluruh karyawan dibekali pelatihan digital secara rutin agar mampu menggunakan teknologi secara efektif dalam menjalankan tugas. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun komunikasi yang transparan dan melibatkan seluruh elemen organisasi dalam proses adaptasi teknologi, sehingga tercipta rasa tanggung jawab bersama.

Penting pula bagi perusahaan untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang berbasis digital, sehingga evaluasi kerja menjadi lebih objektif dan terukur. Meskipun transformasi digital diterapkan, nilai-nilai seperti profesionalisme, etika kerja, dan kerja sama tim tetap harus dipertahankan agar budaya organisasi tidak kehilangan identitasnya. Dengan demikian, penyesuaian budaya organisasi dengan tuntutan digitalisasi bukan hanya soal penggunaan teknologi, tetapi juga bagaimana perusahaan mengelola perubahan agar selaras dengan visi, nilai, dan perilaku kerja yang produktif. Langkah ini akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif, inovatif, dan berorientasi pada hasil dalam menghadapi tantangan zaman.

Tantangan Utama Dalam Mempertahankan Budaya Organisasi di Tengah Perubahan Teknologi yang Cepat

Tantangan utama yang dihadapi CV Duta Bintang Utama Pangkalpinang dalam mempertahankan budaya organisasi di tengah perkembangan teknologi yang pesat adalah menjaga keselarasan antara penerapan teknologi baru dan nilai-nilai dasar perusahaan yang sudah terbentuk. Salah satu kesulitan terbesar adalah memastikan bahwa budaya yang mengutamakan etika, tanggung jawab profesional, serta pengembangan dan inovasi tidak tergerus oleh proses digitalisasi. Walaupun teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan

fleksibilitas dalam bekerja, perusahaan perlu memastikan bahwa nilai-nilai seperti kepercayaan, komunikasi yang terbuka, dan keterlibatan karyawan tetap terjaga dalam konteks digital. Selain itu, perusahaan harus mampu mengatasi resistensi terhadap perubahan, terutama di kalangan karyawan yang mungkin merasa khawatir atau belum siap beradaptasi dengan teknologi baru. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus melibatkan karyawan dalam proses pelatihan digital, meningkatkan kemampuan teknologi mereka, serta menciptakan budaya yang terbuka dan responsif terhadap perubahan. Dengan cara ini, perusahaan dapat tetap menjaga budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada kepuasan pelanggan, meskipun di tengah kemajuan teknologi yang pesat

Bagaimana Perusahaan Menyesuaikan Budaya Organisasi dalam Menghadapi Era Digitalisasi

Dalam menghadapi era digitalisasi yang berkembang pesat saat ini, CV DUTA BINTANG UTAMA perlu melakukan penyesuaian budaya organisasinya agar tetap relevan dan efektif di tengah perubahan lingkungan bisnis yang tidak menentu. Budaya organisasi yang selama ini berfokus pada orientasi pelanggan dan hasil, menjunjung tinggi etika serta tanggung jawab profesional, dan mendorong pengembangan serta inovasi, harus diterjemahkan ke dalam praktik yang mendukung transformasi digital secara menyeluruh. Penyesuaian ini melibatkan beberapa langkah strategis. Pertama, perusahaan mulai mengadopsi teknologi digital dalam sistem operasional sehari-hari, seperti penggunaan software, sistem informasi sumber daya manusia seperti absensi karyawan secara online, dan platform pelayanan pelanggan berbasis daring seperti menggunakan platform marketplace seperti Shopee, Tokopedia dan sistem pembayaran secara via online.

Nilai-nilai etika tetap dijunjung tinggi oleh CV DUTA BINTANG UTAMA dalam proses transformasi digital, khususnya dalam menjaga keamanan data pelanggan, menjaga keterbukaan informasi, serta memastikan penggunaan sistem digital secara bertanggung jawab. Di sisi lain, semangat inovasi semakin diperkuat melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, keterbukaan terhadap ide-ide baru, serta kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi melalui pemikiran kreatif yang mendukung pemanfaatan teknologi. Perusahaan juga menerapkan sistem kerja yang fleksibel, seperti model kerja campuran (hybrid) dan penggunaan aplikasi komunikasi daring, guna membentuk suasana kerja yang lebih efisien, dan responsif terhadap perubahan. Dengan strategi tersebut, perusahaan tidak hanya mengadopsi teknologi dari sisi alat dan sistem, tetapi juga menanamkan nilai-nilai digital dalam budaya kerja sehari-hari. Penyesuaian budaya ini menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing jangka panjang. Langkah tersebut sejalan dengan

pandangan Setiawan dan Prasetyo (2021), yang menyatakan bahwa keberhasilan digitalisasi bergantung pada kesesuaian budaya organisasi dengan perubahan teknologi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi pada CV. Duta Bintang Utama, dengan prinsip-prinsip utama seperti fokus pada pelanggan, etika dan tanggung jawab profesional, kedisiplinan, inovasi, serta kesejahteraan kerja yang secara umum berdampak positif terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan; namun demikian, ditemukan pula beberapa dampak negatif jika budaya tersebut diterapkan tanpa adaptasi yang kontekstual, seperti tekanan mental akibat tuntutan inovasi, kekakuan dalam kedisiplinan waktu yang menghambat fleksibilitas kerja digital, dan pelatihan berlebihan yang menambah beban kerja; untuk itu, perusahaan perlu melakukan penyesuaian budaya organisasi dengan menerapkan evaluasi berkala, transformasi digital yang terintegrasi, serta pendekatan yang humanis dan adaptif agar mampu mempertahankan nilai-nilai inti organisasi sekaligus menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat demi mencapai kinerja optimal dan daya saing jangka panjang.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat kesehatan nya telah membuat karya tulis jurnal kami yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Di era digitalisasi pada CV DUTA BINTANG UTAMA”** dapat terselesaikan dengan baik. Pertama-tama kami ingin menyampaikan Terima kasih kepada Ibu Dian Prihardini Wibawa, S.E., M.M., CHCM selaku dosen pengampu mata kuliah Budaya organisasi pada kelas 22MSDM yang telah memberikan bimbingan kepada para penulis untuk menulis jurnal ini, tidak lupa juga kami ucapkan terimakasih atas dukungan dan kerja sama pada Direktur utama CV. DUTA BINTANG UTAMA yaitu Bapak M.Sayono yang telah memberikan izin kepada para penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan bersedia diwawancarai dan mempersilahkan para penulis untuk melakukan pengamatan di perusahaan tersebut. Terima kasih juga kepada seluruh karyawan dari CV. DUTA BINTANG UTAMA karena telah bersedia untuk diwawancarai dan diamati. Atas terselesaikannya jurnal kami ini maka kami selaku para penulis mengucapkan rasa terimakasih dengan kerendahan hati.

DAFTAR REFERENSI

- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.189>
- Azzahra, R. S., Virgianti, S. S., Risma, R., & Noviyanti, I. (2024). Analisis strategi persaingan pada Eoseowa Indonesia restoran all you can eat dalam menghadapi persaingan industri serupa di Pangkajene. *Pendidikan Tambusai*, 8(2), 25795–25803. <http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/16308>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada tempat kerja di era digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(2), 60–68. <https://doi.org/10.23960/jbm.v20i2.2285>
- Ilham Ramadhiansah, Agustin, I. C., Fauzi, H., Majid, H. A., Nurzaini, H., & Suhaemi, B. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 44–55. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.113>
- Putri, S. N., Afriyani, F., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprima Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1330–1338. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2303>
- Rahmawati, A. (2020). Pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129–148. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i2.153>
- Riduan, M., & Firdaus, M. R. (2024). Transformasi digital dan kinerja: Kajian peran budaya organisasi, kompetensi digital, strategi bisnis di bisnis telekomunikasi. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 48–58. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2065>
- Rifki Lutfandika Irfandani, Arin, & Suwandi. (2023). Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi*, 2(2), 48–71. <https://doi.org/10.58468/jambak.v2i2.78>
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 35–47. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v4i2.1185>
- Soedjono. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 7(1), 22–47. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.22-47>