

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup

Eloh Bahiroh^{1*}, Desty Alvi Noor Agustina²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

eloh.bahiroh@untirta.ac.id^{1*}, 5551230041@untirta.ac.id²

Alamat: Jalan Raya Palka No.Km.3, Sindangsari, Kec. Pabuaran, Kota Serang, Banten 42163

Korespondensi penulis: eloh.bahiroh@untirta.ac.id

Abstract: *In the competitive business world, organizational culture is a key factor affecting employee performance, especially in startup companies that often face challenges in growth and innovation. This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance in startup companies, focusing on elements such as communication, collaboration, and managerial support. A strong organizational culture is believed to increase employee motivation and productivity, which in turn will contribute to the company's success. The results show that a positive organizational culture, including collaborative, innovative, and open values, contributes significantly to increased employee motivation and productivity. Employees who engage in a positive organizational culture tend to be more productive and have a higher retention rate because they feel supported by their company. The practical implication of this study is that startup companies need to actively create and build a productive work atmosphere to increase employee motivation.*

Keywords: *Business, Startup Company, Organizational Culture, Employee Performance, Challenges, Company Success, Productive*

Abstrak: Dalam dunia bisnis yang kompetitif, budaya organisasi menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada perusahaan *startup* yang sering kali menghadapi tantangan dalam pertumbuhan dan inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan *startup*, dengan berfokus pada elemen-elemen seperti komunikasi, kolaborasi, dan dukungan manajerial. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, termasuk nilai-nilai kolaboratif, inovatif, dan terbuka, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlibat dalam budaya organisasi yang positif cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi karena mereka merasa didukung oleh perusahaannya. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perusahaan *startup* perlu secara aktif menciptakan dan membangun atmosfer kerja yang produktif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Bisnis, Perusahaan Startup, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Tantangan, Kesuksesan Perusahaan, Produktif

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan *startup*, sebagai entitas bisnis yang dinamis dan inovatif, semakin banyak bermunculan di berbagai sektor. Keberhasilan *startup* tidak hanya ditentukan oleh ide bisnis yang brilian, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan tersebut mampu mengelola sumber daya manusianya, khususnya dalam hal kinerja karyawan. Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks *startup* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini membentuk identitas perusahaan dan menjadi pedoman bagi perilaku karyawan. Dalam lingkungan *startup* yang cepat berubah dan penuh tantangan, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pembeda antara *startup* yang sukses dan yang

gagal. Pentingnya budaya organisasi dalam konteks *startup* semakin ditekankan oleh beberapa faktor. Pertama, *startup* umumnya memiliki struktur organisasi yang flat dan hierarki yang minim. Hal ini menuntut karyawan untuk memiliki inisiatif tinggi, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai tersebut dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal. Kedua, *startup* seringkali beroperasi dalam lingkungan yang kompetitif dan tidak pasti. Budaya organisasi yang positif dan suportif dapat membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan motivasi kerja.

Budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh suatu perusahaan, memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana karyawan berperilaku, berinteraksi, dan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Dalam konteks *startup*, di mana inovasi dan adaptasi sangat penting, pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku anggota organisasi. Menurut Cameron dan Quinn (2006), budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat tipe: clan (keluarga), adhocracy (inovatif), market (kompetitif), dan hierarchy (hierarkis). Setiap tipe budaya memiliki karakteristik unik yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara berbeda. Misalnya, budaya clan yang mendukung kolaborasi dan kekeluargaan cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sedangkan budaya adhocracy yang menekankan inovasi dapat mendorong kreativitas dan pengambilan risiko. Kinerja karyawan diukur melalui berbagai dimensi, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan. Misalnya, dalam studi yang dilakukan di PT Agrodana Futures, ditemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama ketika mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dalam lingkungan yang positif.

Startup sering kali menghadapi tantangan unik terkait dengan budaya organisasi karena sifatnya yang dinamis dan cepat berubah. Dalam konteks ini, kepemimpinan visioner sangat penting untuk membentuk budaya yang mendukung inovasi. Karyawan merasa diberdayakan untuk mengusulkan ide-ide baru dan memiliki kebebasan untuk bereksperimen dengan pendekatan baru. Budaya organisasi yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berdampak langsung pada hasil bisnis. *Startup*

dengan budaya inovatif seringkali menunjukkan peningkatan dalam metrik inovasi seperti peluncuran produk baru dan pengajuan paten. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh budaya organisasi yang kuat, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif terhadap keberhasilan perusahaan. Meskipun pentingnya budaya organisasi tidak dapat dipungkiri, membangun dan mempertahankan budaya tersebut dalam *startup* bisa menjadi tantangan. Perubahan cepat dalam lingkungan bisnis dapat menyebabkan inkonsistensi dalam nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin *startup* untuk secara aktif mengelola budaya organisasi mereka dengan cara yang adaptif. Ini termasuk melakukan survei secara berkala untuk memahami persepsi karyawan tentang budaya perusahaan serta mengadakan sesi umpan balik untuk memastikan bahwa semua suara didengar.

Secara keseluruhan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan *startup* sangat signifikan. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan motivasi karyawan serta mendorong hasil bisnis yang lebih baik. Di era industri 4.0 ini, di mana perubahan terjadi dengan cepat, penting bagi *startup* untuk terus menyesuaikan budaya organisasinya agar tetap relevan dan efektif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan budaya organisasi harus menjadi prioritas bagi para pemimpin *startup* untuk memastikan keberhasilan jangka panjang perusahaan mereka.

2. KAJIAN TEORI

Konsep Dasar dari Budaya Organisasi

Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya di dalam organisasi, tanpa harus didasarkan pada apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak, sehingga sifatnya deskriptif. Budaya ini merupakan persepsi yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi terdiri dari sistem nilai, norma, dan asumsi yang telah lama diterapkan, disetujui, serta diikuti oleh anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi. Budaya ini memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja, baik dalam jangka pendek maupun panjang, serta berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan arah organisasi, mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, mengalokasikan sumber daya, dan menghadapi tantangan serta peluang di lingkungan.

Kreitner dan Kinicki (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki empat fungsi utama: memberikan identitas bagi karyawan, mempermudah komitmen kolektif,

mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan mendukung manajer. Fungsi-fungsi ini dapat beragam tingkatannya, dari rendah hingga tinggi, mencerminkan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi. Selain itu, Kreitner dan Kinicki mengidentifikasi tiga jenis budaya organisasi, yaitu budaya konstruktif, yang mendorong pertumbuhan dan interaksi positif antar karyawan; budaya pasif-defensif, yang menekankan interaksi aman antarpegawai untuk melindungi stabilitas; dan budaya agresif-defensif, yang menekankan kerja keras dengan sifat kompetitif dan perfeksionis untuk mempertahankan keamanan kerja dan status. Meskipun satu jenis budaya mungkin lebih dominan, organisasi sering kali memiliki subkultur yang bervariasi, seperti subkultur fungsional, hierarkis, geografis, dan bahkan sosial.

Efektivitas budaya organisasi juga dipengaruhi oleh dua variabel lingkungan. Pertama, faktor internal meliputi misi, visi, aturan, dan nilai yang diwariskan oleh pendiri organisasi, nilai konkret yang ditanamkan oleh pemimpin, komitmen serta suasana kerja yang etis, gaya kepemimpinan, dan karakteristik organisasi seperti otonomi, kompleksitas, sistem penghargaan, komunikasi, kerjasama, serta toleransi terhadap risiko. Kedua, faktor eksternal mencakup perubahan ekonomi, tuntutan hukum dan politik, perkembangan sosial, kemajuan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi, dan perubahan lingkungan ekologi, yang semuanya turut membentuk dan memengaruhi budaya kerja dalam organisasi.

Konsep Dasar dari Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan. Ada tiga elemen utama yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan minat pekerja, pemahaman serta penerimaan atas tugas yang didelegasikan, dan motivasi yang dimiliki. Semakin tinggi ketiga faktor ini, semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Selain itu, kinerja juga bisa dilihat dari perbandingannya dengan standar, target, atau kriteria tertentu yang disepakati sebagai tolok ukur keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan norma, etika, dan hukum.

Komitmen terhadap organisasi dan budaya yang ada dalam lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen mencerminkan seberapa kuat seorang pegawai berusaha melaksanakan tugas dengan dedikasi terhadap pekerjaan dan organisasi. Di sisi lain, budaya organisasi yang sehat, terutama yang menunjukkan contoh kedisiplinan dari pimpinan, dapat berkontribusi pada peningkatan

kinerja. Menurut Jufrizen dan Radiman (2010), budaya organisasi membentuk persepsi bersama di antara anggota organisasi dan berfungsi sebagai fondasi perilaku kolektif. Organisasi yang menanamkan budaya kerja positif akan memiliki kecenderungan kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Beberapa tokoh menyampaikan definisi kinerja dalam perspektif yang menyoroti kualitas dan kuantitas hasil kerja. Mangkunegara (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Hasibuan (2011) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya melibatkan kemampuan dan pengalaman, tetapi juga ketekunan dan alokasi waktu. Menurut Hariandja (2009), kinerja juga mencerminkan perilaku nyata pegawai yang tampil sesuai perannya dalam organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, manajemen kinerja perlu diterapkan untuk menilai dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena meskipun perencanaan sudah matang, hasilnya akan bergantung pada kualitas dan semangat kerja personel yang menjalankannya.

Menurut Mangkunegara (2010), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan pegawai terdiri dari potensi intelektual (IQ) dan keterampilan (pengetahuan dan keahlian), yang memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan jika ditempatkan pada peran yang sesuai. Motivasi juga memegang peranan penting, di mana kondisi psikologis pegawai memengaruhi semangat dan orientasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor penentu kinerja individu ini tidak hanya berasal dari individu sendiri, tetapi juga dari lingkungan kerja. Lingkungan yang mendukung, seperti deskripsi kerja yang jelas, komunikasi yang efektif, iklim kerja yang harmonis, serta fasilitas dan kesempatan pengembangan karir yang memadai, dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan individu dalam mencapai kinerja optimal bagi organisasi.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, yakni mempengaruhi cara kerja, motivasi, dan hasil yang dicapai oleh individu dalam suatu perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi, maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang dapat menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang baik mencakup karakteristik seperti inovasi, penghargaan terhadap individu, orientasi hasil, dan orientasi tim. Karakteristik ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaboratif.

Budaya organisasi adalah sebuah ketentuan yang harus diikuti oleh setiap orang dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk mempengaruhi cara berperilaku mereka bekerja dalam membentuk sifat-sifat kepribadian karyawan dengan sendirinya untuk mengerjakan pekerjaannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang mengandung kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma-norma, kebijakan-kebijakan yang khusus ditujukan untuk seluruh sumber daya manusia dalam organisasi agar mereka mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi dan mampu menggiring organisasi pada arah kemajuan. Budaya yang kuat dan kohesif berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh karyawan dalam mengimplementasikan budaya dalam organisasinya adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi terhadap orang, orientasi pada tim, agresivitas, serta stabilitas kerja. Ketika karyawan telah menerapkan aspek budaya tersebut, maka secara otomatis kinerja karyawan akan mengalami perubahan positif dan bermanfaat bagi organisasi. Oleh sebab itu, budaya dalam organisasi perlu dikelola dengan sangat baik oleh seorang manajer. Manajer adalah orang yang paling bertanggungjawab atas segala yang terjadi dalam perusahaan harus memiliki ide atau gagasan yang sangat baik dan uptodate tentang nilai, norma, dan kebijakan yang mampu menggiring karyawan untuk bekerja dalam upaya membangun budaya organisasi untuk mencapai kinerja karyawan secara khusus dan akan berdampak pada kinerja organisasi secara umum.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Studi ini menggunakan studi kasus, yang merupakan jenis penelitian kualitatif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena yang diteliti secara menyeluruh. Dalam kasus ini, studi kasus memberikan kesempatan untuk memahami konteks dan dinamika yang ada di dalam organisasi secara menyeluruh. Untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan akurat dan representatif, proses pengumpulan data dilakukan secara berkelanjutan. Metode pengumpulan data termasuk wawancara mendalam dengan staf dan manajemen. Sementara observasi memberikan gambaran nyata tentang interaksi dan praktik budaya organisasi sehari-hari, wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif subjektif dari orang-orang yang terlibat.

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam pengukuran variabel-variabelnya sehingga memungkinkan pengukurannya dilakukan dengan tepat. Pendekatan kualitatif dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data secara objektif dan fleksibel, yang kemudian dapat dianalisis secara statistik untuk menarik kesimpulan yang kuat. Dalam hal ini, penelitian menggunakan studi survei untuk memungkinkan pengumpulan data dari representatif terhadap populasi yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: Hipotesis Utama:

H1: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan *startup*.

Hipotesis Pendukung:

- Ha: Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
- Hb: Budaya organisasi yang menghargai umpan balik dan komunikasi terbuka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Hc: Budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

a. Populasi

Semua pekerja di *startup* teknologi dan inovasi adalah populasi dalam penelitian ini. Perusahaan-perusahaan ini dipilih karena budaya organisasinya yang berbeda dan dinamis, serta karena mereka menghadapi tantangan yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar.

b. Sampel

Untuk mengumpulkan perspektif yang beragam tentang budaya organisasi, sampel penelitian akan dipilih secara purposive dari staf, manajer, dan tim pengembang dari berbagai tingkat jabatan. Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel termasuk:

- Pengalaman Kerja: Pekerja yang telah bekerja di perusahaan *startup* selama minimal satu tahun akan memiliki pemahaman yang baik tentang budaya perusahaan.
- Diversity Jabatan: Memilih karyawan dari berbagai departemen (misalnya, sumber daya manusia, pemasaran, dan pengembangan produk) untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang bagaimana budaya mempengaruhi kinerja.

c. Ukuran Sampel

Jumlah sampel yang diharapkan berkisar antara lima belas dan tiga puluh, tergantung pada saturasi data. Selama wawancara dan observasi tidak menghasilkan informasi baru, penelitian ini akan terus mengumpulkan data untuk memungkinkan analisis yang mendalam dan representatif.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi akan dianalisis dengan menggunakan analisis tematik. Pendekatan ini melibatkan pengidentifikasian tema dan pola dalam data kualitatif. Data dari wawancara bisa diuraikan menjadi beberapa tema utama yang menunjukkan bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai-nilai seperti inovasi, kolaborasi, dan fleksibilitas adalah hal yang dijunjung tinggi di perusahaan *startup*. Karyawan merasa bahwa budaya inovatif mendorong mereka untuk berpikir kreatif, sedangkan budaya kolaboratif memfasilitasi komunikasi terbuka antara berbagai level karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan lebih sering bekerja dalam tim kecil dan mendiskusikan ide-ide baru yang menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Pemimpin pada perusahaan *startup* cenderung memiliki pendekatan yang lebih terbuka dan mendukung inisiatif karyawan. Hal ini dirasakan oleh karyawan sebagai motivasi tambahan yang memperbaiki kinerja mereka. Tampak bahwa manajer sering berinteraksi dengan karyawan dalam suasana santai akan menciptakan lingkungan yang tidak kaku sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan produktif.

Begitu juga dengan fleksibilitas waktu kerja yang menjadi salah satu aspek penting yang ditemukan dalam budaya organisasi perusahaan ini. Banyak karyawan mengungkapkan bahwa fleksibilitas ini memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka merasa lebih berenergi dan produktif. Banyak karyawan yang memanfaatkan fleksibilitas kerja ini dengan bekerja dari tempat yang nyaman bagi mereka, seperti di kantor atau bahkan dari rumah.

Budaya yang mendukung inovasi memungkinkan karyawan merasa lebih bebas dalam mengemukakan ide yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas. Kolaborasi dalam tim dan komunikasi yang baik dengan manajemen terbukti meningkatkan efisiensi karyawan dan memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih cepat dan efektif. Adapun pengaruh dari fleksibilitas yang diberikan, yakni memberikan karyawan ruang

untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi mereka, yang secara signifikan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dukungan dari manajemen serta pengakuan atas hasil kerja karyawan sangat memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Dari hasil yang diperoleh, budaya organisasi di perusahaan *startup* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya yang menekankan pada inovasi, kolaborasi, dan fleksibilitas menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai perusahaan selaras dengan keinginan dan gaya kerja mereka, mereka menjadi lebih termotivasi dan puas. Hal ini terlihat dari kesediaan mereka untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan komitmen yang tinggi. Kolaborasi antarkaryawan dan dukungan manajemen yang kuat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja lebih efisien. Karyawan merasa didorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga kinerja keseluruhan meningkat. Budaya organisasi yang suportif dan fleksibel juga membantu meningkatkan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai, mereka lebih cenderung bertahan dalam perusahaan, yang berdampak positif pada stabilitas tim dan efektivitas jangka panjang perusahaan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan perusahaan *startup* yang dinamis dan inovatif. Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai fleksibilitas, kolaborasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dalam perusahaan *startup*, di mana perubahan dan adaptasi sering terjadi, budaya yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan adaptif.

Selain itu, komitmen karyawan terhadap perusahaan juga dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa terhubung dengan budaya yang ada. Karyawan yang merasa sesuai dengan nilai-nilai perusahaan cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi dan performa yang lebih baik, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan. Kesimpulannya, bagi perusahaan *startup*, membangun budaya organisasi yang kuat dan mendukung perkembangan individu dapat meningkatkan kinerja tim secara signifikan, memperkuat retensi karyawan, dan mendukung pertumbuhan perusahaan di industri yang kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- ACT Consulting International. (2021, July 19). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. Retrieved from <https://actconsulting.co/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Al Qusaeri, M. A., dkk. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi pada perusahaan teknologi: Studi deskriptif pada startup XYZ di Kota Bandung. *Sanskara Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 114–123.
- Dhiyaah Karina, S. A. (n.d.). Pengaruh perusahaan startup terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia selama pandemi COVID-19. *Berajah Journal*.
- Fatchurrohman, M., & Aisyanti, R. (2022). Peranan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru dan karyawan. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 136–143.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 62–75.
- Journal.unismuh. (n.d.). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/3839/3023>
- Kusumawardani, L. (2010). Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 159–166.
- Pramularso, E. Y. (2018). Peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada PT Huda Express. *Widya Cipta*, 2(2), 149–154.
- Putra, Y. K. (n.d.). Analisis proses pengembangan elemen-elemen mikro concept design di perusahaan startup.
- Raffdilla Muhammad Arvanzach Prasetyo, F. A. (2024). Validasi model bisnis startup Tiba-Tiba Pindahan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*.
- Ridwan. (2021). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Optimal*. Retrieved from <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/download/1360/1193/4935>
- Widyasari, M. N. (2023). Analisis strategi staffing perusahaan startup: Studi kualitatif di perusahaan startup Jakarta Indonesia. *Pusat Sumber Belajar UI*.