

BUDAYA ORGANISASI DAN STRUKTUR BUDAYA ORGANISASI

Bunga Westu Lestari¹, Mukrodi²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Manajemen, Universitas Pamulang
Jl. Raya puspitek No. 46, Serpog, Tangerang selatan, Banten 1531
¹bungwsules@gmail.com, ²dosen00560@unpam.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi merupakan elemen strategis yang berperan penting dalam membentuk perilaku individu, meningkatkan efektivitas kerja, serta menjaga keberlanjutan organisasi. Struktur budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka yang mengatur nilai, norma, simbol, dan praktik kerja yang dianut serta dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis konsep struktur budaya organisasi, meliputi unsur-unsur pembentuk, jenis-jenis struktur budaya, tujuan dan fungsi, teknik pengelolaan, faktor-faktor yang memengaruhi, pola yang berkembang, serta hambatan dalam penerapannya. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah berbagai buku teks dan jurnal ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa struktur budaya organisasi yang kuat dan adaptif mampu meningkatkan efektivitas organisasi, memperkuat identitas organisasi, mendorong komitmen karyawan, serta meningkatkan daya saing di tengah dinamika lingkungan bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan struktur budaya organisasi secara strategis dan berkelanjutan menjadi kebutuhan penting bagi organisasi modern.

Kata kunci: Budaya organisasi, Struktur budaya organisasi, Efektivitas organisasi, Manajemen.

Abstract

Organizational culture is a strategic element that plays an important role in shaping individual behavior, improving work effectiveness, and ensuring organizational sustainability. The structure of organizational culture functions as a framework that regulates the values, norms, symbols, and work practices adopted and implemented by organizational members. This article aims to systematically examine the concept of organizational culture structure, including its components, types of cultural structures, objectives and functions, management techniques, influencing factors, emerging patterns, and barriers to its implementation. The research method employed is a literature review by analyzing relevant textbooks and scientific journals. The findings indicate that a strong and adaptive organizational culture structure is able to enhance organizational effectiveness, strengthen organizational identity, encourage employee commitment, and increase organizational competitiveness in a dynamic business

Article History

Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

environment. Therefore, strategic and sustainable management of organizational culture structure is essential for modern organizations.

Keywords: *Organizational culture, Organizational culture structure, Organizational effectiveness, Management.*

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Organisasi tidak lagi cukup hanya mengandalkan struktur formal yang jelas, tetapi juga membutuhkan budaya organisasi yang kuat dan adaptif sebagai fondasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Struktur organisasi dan budaya organisasi merupakan dua elemen yang saling berkaitan dan berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Struktur organisasi mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab, sedangkan budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk perilaku kerja anggota organisasi.

Dalam konteks manajemen modern, budaya organisasi memiliki peran strategis sebagai penggerak perilaku individu dan kolektif dalam organisasi. Budaya tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai alat kontrol sosial yang memengaruhi cara anggota organisasi berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan konsistensi perilaku kerja, meningkatkan komitmen karyawan, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Struktur budaya organisasi yang dikelola secara efektif dapat menciptakan keselarasan antara visi, misi, strategi organisasi, dan perilaku kerja karyawan. Keselarasan tersebut memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efektivitas operasional, memperkuat koordinasi antarbagian, serta menghadapi perubahan lingkungan bisnis dengan lebih adaptif. Sebaliknya, struktur budaya yang lemah atau tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan konflik internal, resistensi terhadap perubahan, dan penurunan kinerja organisasi.

Berdasarkan pentingnya peran struktur budaya organisasi tersebut, artikel ini disusun untuk mengembangkan makalah mengenai struktur budaya organisasi ke dalam bentuk artikel jurnal ilmiah yang sistematis dan akademis. Fokus pembahasan meliputi konsep dasar struktur budaya organisasi, unsur-unsur pembentuknya, tipe-tipe struktur budaya, tujuan dan fungsi, teknik pengelolaan, faktor-faktor yang memengaruhi, pola yang berkembang, serta hambatan dalam penerapannya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen organisasi di era persaingan global.

Jurnal ini disusun untuk mengembangkan makalah mengenai struktur budaya organisasi ke dalam bentuk artikel jurnal ilmiah yang sistematis dan akademis. Fokus pembahasan meliputi konsep dasar, unsur, tipe, tujuan, fungsi, teknik pengelolaan, faktor yang memengaruhi, pola, serta hambatan dalam struktur budaya organisasi.

METODE

Penulisan jurnal ini menggunakan metode studi literatur sebagai pendekatan utama dalam mengkaji struktur budaya organisasi. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman teoretis yang komprehensif mengenai konsep, karakteristik, serta dinamika budaya organisasi berdasarkan berbagai perspektif ilmiah. Studi literatur memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan beragam pemikiran dan temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai referensi pustaka, meliputi buku teks manajemen dan perilaku organisasi, serta artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional yang memiliki keterkaitan dengan struktur budaya organisasi. Pemilihan sumber dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan kredibilitas penulis, relevansi topik, serta kebaruan publikasi guna memastikan kualitas dan keakuratan data yang dianalisis.

Literatur yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara mengelompokkan konsep, teori dan hasil penelitian terdahulu berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan struktur budaya organisasi. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan pandangan para ahli mengenai struktur budaya organisasi.

Hasil analisis literatur selanjutnya disintesis untuk memperoleh pemahaman yang utuh dan sistematis mengenai struktur budaya organisasi, termasuk unsur pembentuk, tipe, tujuan, fungsi, serta faktor-faktor yang memengaruhi penerapannya. Melalui metode ini, artikel diharapkan mampu memberikan gambaran konseptual yang jelas dan menjadi landasan teoretis bagi pengembangan penelitian selanjutnya di bidang manajemen dan organisasi.

PEMBAHASAN TEORI

A. Struktur budaya organisasi

Struktur budaya organisasi merupakan sistem yang mengatur bagaimana nilai, norma, simbol, dan praktik budaya dibentuk dan dijalankan dalam organisasi. Budaya organisasi tidak hanya tampak dalam bentuk artefak fisik, tetapi juga tercermin dalam nilai yang dianut serta asumsi dasar yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Struktur budaya menjadi fondasi yang memengaruhi cara individu berinteraksi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan.

B. Unsur-unsur Struktur Budaya Organisasi

Unsur-unsur utama struktur budaya organisasi meliputi nilai inti, norma perilaku, simbol dan artefak, ritual dan tradisi, sistem komunikasi, serta peran kepemimpinan. Unsur-unsur tersebut saling berkaitan dan membentuk pola perilaku yang konsisten dalam organisasi. Nilai inti menjadi pedoman utama, sedangkan simbol dan ritual berfungsi memperkuat identitas dan kebersamaan.

C. Macam-Macam Struktur Budaya Organisasi

Struktur budaya organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tipe, antara lain budaya hierarki, budaya klan, budaya pasar, dan budaya *adhocracy*. Budaya hierarki menekankan stabilitas dan kontrol, budaya klan menonjolkan kebersamaan dan loyalitas, budaya pasar berorientasi pada hasil dan kompetisi, sedangkan budaya *adhocracy* mendorong inovasi dan fleksibilitas. Setiap tipe memiliki karakteristik yang berbeda dan perlu disesuaikan dengan strategi serta lingkungan organisasi.

D. Tujuan dan Fungsi Struktur Budaya Organisasi

Tujuan utama struktur budaya organisasi adalah menciptakan identitas organisasi, menyelaraskan perilaku anggota dengan visi dan misi, meningkatkan efektivitas komunikasi, serta mendorong motivasi dan komitmen karyawan. Struktur budaya juga berfungsi sebagai alat kontrol sosial, mekanisme integrasi, sarana adaptasi terhadap perubahan, dan penguat strategi organisasi.

E. Teknik Pengelolaan Struktur Budaya Organisasi

Pengelolaan struktur budaya organisasi dapat dilakukan melalui berbagai teknik, antara lain internalisasi nilai melalui pelatihan dan sosialisasi, keteladanan kepemimpinan, penguatan simbol dan ritual, sistem penghargaan berbasis nilai, serta pemanfaatan teknologi komunikasi internal. Evaluasi budaya secara berkala juga diperlukan untuk memastikan kesesuaian antara budaya dan strategi organisasi.

F. Faktor yang Mempengaruhi Struktur Budaya Organisasi

Struktur budaya organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur formal, karakteristik individu, lingkungan eksternal, sistem komunikasi, sistem penghargaan, sejarah organisasi, serta perkembangan teknologi. Faktor-faktor tersebut membentuk dinamika budaya yang terus berkembang seiring perubahan lingkungan internal dan eksternal.

G. Pola dan Hambatan Struktur Budaya Organisasi

Pola struktur budaya organisasi dapat bersifat hierarkis, klan, pasar, *adhocracy*, atau *hybrid*. Dalam penerapannya, organisasi sering menghadapi hambatan seperti resistensi terhadap perubahan, perbedaan persepsi nilai, lemahnya keteladanan pimpinan, fragmentasi budaya antar unit, dan komunikasi yang tidak efektif. Hambatan tersebut perlu dikelola melalui pendekatan partisipatif dan komunikasi yang konsisten.

KESIMPULAN

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang membentuk karakter, identitas, dan arah perilaku seluruh anggota organisasi. Nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama menjadi pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan, sehingga berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan cantik mampu menciptakan keselarasan antara kepentingan individu dan organisasi.

Struktur budaya organisasi berperan sebagai kerangka yang menjelaskan bagaimana budaya tersebut tersusun dan diwujudkan dalam kehidupan organisasi. Melalui lapisan artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar, struktur budaya organisasi membantu memahami budaya secara lebih sistematis dan mendalam. Kejelasan struktur budaya memudahkan anggota organisasi dalam menginternalisasi nilai-nilai yang berlaku secara cantik dan berkelanjutan.

Hubungan antara budaya organisasi dan struktur budaya organisasi bersifat saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Struktur budaya yang jelas memperkuat penerapan budaya organisasi dalam praktik kerja sehari-hari, sementara budaya organisasi yang kuat menjadikan struktur tersebut lebih bermakna. Sinergi ini menciptakan iklim kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung kinerja organisasi secara cantik.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan struktur budaya organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Budaya yang terstruktur dengan baik mendorong terbentuknya perilaku kerja positif, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini menjadi modal penting bagi organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan.

Secara keseluruhan, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi serta struktur budaya organisasi secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Organisasi yang mampu membangun budaya yang adaptif dan memiliki struktur budaya yang kuat akan lebih berdaya saing dan berkelanjutan. Dengan demikian, budaya organisasi dan struktur budaya organisasi menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang unggul dan cantik dalam mencapai tujuannya.

SARAN

Organisasi disarankan untuk secara konsisten membangun dan memperkuat budaya organisasi yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi. Penanaman nilai-nilai inti perlu dilakukan secara terencana melalui kepemimpinan yang menjadi teladan, komunikasi yang terbuka, serta kebijakan organisasi yang mendukung. Dengan budaya organisasi yang kuat dan cantik, organisasi dapat menciptakan keselarasan perilaku karyawan serta meningkatkan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan struktur budaya organisasi agar nilai dan norma yang dianut tidak hanya bersifat simbolik, tetapi benar-benar terinternalisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kejelasan artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar harus disosialisasikan secara sistematis kepada seluruh anggota organisasi, khususnya karyawan baru. Langkah ini akan membantu membangun pemahaman yang seragam dan cantik terhadap budaya organisasi.

Bagi pimpinan dan manajer, disarankan untuk menjadikan budaya organisasi sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Evaluasi budaya organisasi perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan kesesuaiannya dengan dinamika lingkungan dan kebutuhan organisasi. Kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada nilai akan memperkuat struktur budaya organisasi serta mendorong terciptanya iklim kerja yang positif dan cantik.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian mengenai budaya organisasi dan struktur budaya organisasi dengan pendekatan empiris, baik melalui metode kuantitatif maupun kualitatif. Penelitian lanjutan dapat mengaitkan variabel budaya organisasi dengan kinerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi dalam berbagai sektor industri. Hal ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan menghasilkan rekomendasi yang lebih komprehensif serta cantik bagi pengembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Jossey-Bass.
- Chein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Denison, D. R. (2000). *Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change?* The International Handbook of Organizational Culture and Climate.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.