

Studi *Literature*: Pengaruh *Culture* Terhadap Kreativitas Kinerja Karyawan

Regi Cahyadi Saputra
Universitas Sangga Buana YPKP

Dety Mulyanti
Universitas Sangga Buana YPKP

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Bandung, Jawa Barat.
Korespondensi: regi.saputra07@gmail.com, dmdetym@gmail.com

Abstract: *Corporate culture or corporate culture are the values that are adopted, implemented, and maintained within a company. An organization with a strong culture will influence the behavior and effectiveness of employee performance. The purpose of this theoretical review is to find out how culture influences employee performance creativity. The method used is a theoretical review by analyzing and comparing existing theories. The result of this theoretical review is that the influence of culture on the creativity of employee performance has a significant and large effect. There is a positive and significant influence between creativity and employee performance, meaning that high or low creativity will affect high or low employee performance. It can be concluded that culture serves as the social glue that helps hold the company together by providing proper standards for what employees should say and do. Culture can also affect the creativity and performance of employees. For companies it is important to improve performance and build employee culture and creativity through achieving the implementation of an activity or policy in realizing the goals, objectives, vision and mission of the organization as outlined through the strategic planning of an organization or company.*

Keywords: *Culture, Creativity, Employee Performance*

Abstrak: Budaya perusahaan atau corporate culture adalah nilai-nilai yang dianut, dijalankan, dan dipertahankan di dalam sebuah perusahaan. Suatu organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Tujuan dari tinjauan teoritis ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh *culture* terhadap kreativitas kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah tinjauan teoritis dengan menganalisis dan membandingkan teori yang telah ada. Hasil dari tinjauan teoritis ini yaitu pengaruh *culture* terhadap kreativitas kinerja karyawan signifikan berpengaruh besar. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Budaya juga dapat berpengaruh terhadap kreativitas dan kinerja karyawan. Bagi perusahaan pentingnya meningkatkan kinerja serta membangun budaya serta kreativitas karyawan melalui pencapaian

pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi ataupun perusahaan.

Kata Kunci: *Culture*, Kreativitas, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Budaya perusahaan atau corporate culture adalah nilai-nilai yang dianut, dijalankan, dan dipertahankan di dalam sebuah perusahaan. Identitas suatu perusahaan juga dapat tercermin dari sana. Norma bersama yang telah disepakati ini nyatanya dapat sangat berdampak, baik secara positif maupun negatif. Di era modern ini dapat melihatnya dari kinerja karyawan, peningkatan keuntungan, dan yang paling nyata, proses perekrutan. Budaya positif dalam organisasi akan menciptakan kenyamanan dan rasa sayang pada setiap karyawan yang berada di dalamnya (Glints, 2023). Suatu organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan akan sebanding dengan kualitas budaya organisasi di dalamnya, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja karyawan pun akan baik dan begitupun sebaliknya. Budaya organisasi perusahaan juga akan menimbulkan beberapa faktor dalam lingkungan karyawan, diantaranya adalah keakraban, mengetahui kelebihan dan kekurangan satu sama lain, bekerja sama, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (Kompasiana, 2023).

Kreativitas merupakan upaya merangkai ulang pengetahuan didalam pikiran-pikiran manusia yang membiarkan dirinya untuk berfikir secara lebih bebas dalam membangkitkan hal-hal baru. Juga menghasilkan gagasan-gagasan yang mengejutkan pihak lain dalam menghasilkan hal yang bermanfaat. Selain kreativitas, inovasi memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dalam mempertahankan kemampuan bersaingnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak inovasi dan kreativitas di dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan (Dama, 2018). Berdasarkan latar belakang terbut maka penulis tertarik mereview terkait bagaimana pengaruh *culture* terhadap kreativitas kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Culture Kerja

Culture kerja atau budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian cerminan tersebut muncul dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja juga atau *the way we are doing here* atau sikap dan perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas. Maka dari itu, setiap proses atau fungsi kerja harus memiliki perbedaan dalam bekerja yang mengakibatkan munculnya keberagaman nilai-nilai yang sesuai untuk diambil, dalam rangka kerja organisasi (Nandy, 2021).

2. Jenis-jenis Culture Kerja

Setiap perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Namun, dilihat dari sifat atau gaya perusahaan, terdapat empat jenis budaya kerja.

a. Clan Culture

Klan merupakan budaya kerja yang menekankan lingkungan kerja yang interpersonal, kolaboratif, dan komunikatif. Budaya kerja ini bertujuan menciptakan perusahaan seperti keluarga besar yang bahagia. Clan culture bisa berguna untuk menghilangkan hubungan vertikal sehingga membuka budaya kerja yang lebih terbuka untuk berbagi ide. Budaya kerja ini biasa ditemui dalam perusahaan kecil, rintisan, atau yang dijalankan keluarga karena membutuhkan organisasi yang lincah untuk meningkatkan produktivitas.

b. Hierarchy Culture

Berkebalikan dengan *clan culture*, *hierarchy culture* menekankan konsep lingkungan kerja yang lebih formal dan terstruktur. Budaya kerja ini berfokus pada pengembangan dan pemeliharaan aturan, struktur, dan proses organisasi yang stabil dengan menerapkan sistem hierarki pada kewenangan dan manajemen. Berkat kejelasan atas peran dan tanggung jawab, budaya kerja ini bisa mendatangkan koordinasi yang lebih efisien. Budaya kerja ini cocok bagi karyawan perusahaan yang mendambakan kejelasan peran dan stabilitas.

c. Adhocracy Culture

Adhocracy culture atau budaya adhokrasi adalah budaya kerja yang memacu kreativitas dan pertumbuhan dengan menantang status quo. Budaya kerja ini menekankan inovasi dan inisiatif serta berani mengambil risiko dalam menavigasi aktivitas kerja. Budaya adhokrasi juga menghargai karyawan perusahaan yang bisa mengeluarkan ide segar dan belajar dari kesalahan dengan cepat, apa pun posisinya. Budaya kerja kompetitif ini memupuk profesionalitas individu untuk hasil yang berkualitas. Perusahaan teknologi adalah contoh penganut budaya kerja ini yang mengedepankan prinsip dinamis dan visioner.

d. Market Culture

Market culture adalah jenis budaya organisasi yang paling agresif karena menekankan tempat kerja yang didorong target, tenggat waktu, dan kebutuhan untuk mendapatkan hasil. Oleh karenanya, kinerja staf dipantau secara ketat. *Market culture* seperti budaya klan dan budaya adhokrasi yang menekankan fleksibilitas, tetapi masih membutuhkan stabilitas untuk tetap berfungsi atau bertahan. Dengan orientasi pada hasil, tim kerja yang memenuhi target atau melebihi harapan bisa menjadi lingkungan kerja yang bermanfaat bagi karyawan perusahaan (Ardana, 2012).

3. Tujuan Menghidupkan Budaya Kerja

Nandy (2021) menjelaskan bahwa dalam suatu lingkungan tempat kerja, akan selalu melibatkan tenaga kerja. Besar kecilnya, tergantung dari jenis layanan kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Dapat berupa layanan jasa, perusahaan yang memproduksi suatu barang, atau suatu layanan jual beli suatu barang. Menghidupkan budaya kerja di lingkungan kerja memiliki beberapa tujuan, di antaranya adalah.

- a. Memberikan pembeda yang jelas antara satu lingkungan kerja dengan lingkungan kerja yang lain untuk memunculkan ciri khas atau karakteristik suatu lingkungan kerja.
- b. Sebagai bentuk dukungan untuk menyatukan komitmen, agar sesuai dengan visi dan misi suatu lingkungan kerja, bukan berdasar kepentingan pribadi atau individu.
- c. Agar terjadi keselarasan dalam melaksanakan tugas dan kewenangan dalam suatu lingkungan kerja.

- d. Untuk merekatkan hubungan profesional antara sumber daya manusia yang satu dengan yang lain (Beta, 2015).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun non materi (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, ataupun etika (Suwanto, 2020).

METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini merupakan jenis artikel ilmiah deskriptif dan meninjau dari beberapa *literature* dan kajian teoritis. Data-data tersebut kemudian di olah dan dianalisis dengan membandingkan teori yang telah ada sebelumnya. Data yang telah diperoleh kemudian di analisis serta di sajikan dalam bentuk narasi dengan bentuk diagram ataupun skema yang isinya membahas tentang hasil penelitian yang di analisis dari beberapa *literature* tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan penulis pada literature dalam teori menurut Kopelman (dalam Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor

lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah:

a. Faktor Individu,

Adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Selain itu penelitian lain juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Dama dan Ogi (2018) yang menunjukkan bahwa inovasi dan

keaktivitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kreativitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penyempurnaan kreativitas seperti pribadi yang kreatif, memberi dorongan, bahkan meningkatkan keahlian dan kemampuan akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam suatu perusahaan seorang pemimpin atau rekan kerja yang selalu memberikan semangat atau dorongan kepada bawahan atau rekan kerja yang lain dalam bentuk apapun, sehingga kreativitas seseorang akan meningkat dan diwujudkan dalam suatu pekerjaan maka kinerja dari karyawan itu sendiri akan meningkat dan juga produktivitas dari perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat. Kreativitas dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, artinya apabila kreativitas ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk bekerja secara kreatif, sudah berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Budaya juga dapat berpengaruh terhadap kreativitas dan kinerja karyawan.

SARAN

Bagi perusahaan pentingnya meningkatkan kinerja serta membangun budaya serta kreativitas karyawan melalui pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi ataupun perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penyusunan artikel tinjauan teoritis ini, penulis mendapatkan bimbingan serta masukan dalam penyempurnaan artikel ini. Sehingga penulis mengucapkan rasa terimakasih

kepada yang terhormat Ibu Dr. Hj. Dety Mulyanti, S.Pd.,M.Pd yang selalu memberikan arahan kepada penulis hingga dengan menerbitkan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Beta, Ahok A. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomis*.
- Dama, J. dan Ogi. W. (2018). Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri. *Jurnal EMBA*
- Glints. (2023). *Bagaimana Budaya Perusahaan Memengaruhi Kinerja Karyawan?* <https://employers.glints.com/id-id/blog/pengaruh-budaya-perusahaan-terhadap-kinerja-karyawan/> Diakses (12 Mei 2023)
- Kompasiana. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan*. <https://www.kompasiana.com/rizkyhariaroby8996/613593750101905e20211d62/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-dalam-suatu-perusahaan> Diakses (12 Mei 2023)
- Kopelman. (1986). Variabel Imbalan, (online), (<http://olam.ed.asu.edu/co.id>) Diakses (12 Mei 2023)
- Nandy. (2021). *Budaya Kerja Menurut Para Ahli & Jenis Budaya Kerja*. Gramedia. <https://www.gramedia.com/best-seller/budaya-kerja/> Diakses (12 Mei 2023)
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suwanto, M.Pd.I. (2020). *Budaya Kerja Guru*. Gre Publishing.