

Peran Perilaku Organisasi dalam Membentuk Budaya Kerja Positif di Lingkungan Kerja

Yuni Afira Lubis¹, Siti Nuri Azizah², Bunga Aprila Safitri³, Rizkia Bunga Aprilia⁴,
Ropikoh⁵, Agung Darmawan⁶

^{1,2,3,4,5,6} Economic Education Program Study, FKIP, Universitas Merangin, Bangko

*Correspondence email: Sz033670@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perilaku organisasi berperan dalam membentuk budaya kerja positif melalui aspek motivasi, komunikasi, penghargaan, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan dalam organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui studi literatur dari berbagai jurnal, buku, dan referensi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antaranggota organisasi dan menciptakan kerja sama yang baik. Selain itu, pemberian penghargaan, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan yang mampu menjadi teladan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja positif juga dapat membantu organisasi meningkatkan produktivitas, memperkuat komitmen anggota organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penerapan perilaku organisasi yang baik dan konsisten sangat diperlukan agar organisasi mampu membangun budaya kerja yang positif serta mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi; Budaya Kerja; Lingkungan Kerja.

Abstract. This study aims to determine how organizational behavior plays a role in forming a positive work culture through aspects such as motivation, communication, rewards, training and development, and leadership within the organization. The method used in this study is a qualitative method with a descriptive approach through literature studies from various journals, books, and scientific references relevant to the research topic. The results of the study indicate that organizational behavior has a very important role in creating a positive work culture. Effective communication can strengthen relationships among organizational members and create good cooperation. In addition, giving rewards, training and development, as well as leadership that can become a role model can increase employee motivation, loyalty, and job satisfaction. A positive work culture can also help organizations improve productivity, strengthen organizational commitment, and create a work environment that supports employee welfare. Therefore, the implementation of good and consistent organizational behavior is very necessary so that organizations are able to build a positive work culture and achieve organizational goals effectively and sustainably.

Keyword: Organizational Behavior, Work Culture, Work Environment.

PENDAHULUAN

Menurut Siswadi et al. (2020) perilaku organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendorong munculnya semangat kerja karyawan. Hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang suportif menjadi bagian dari perilaku organisasi yang mampu memperkuat budaya kerja positif. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja, komitmen, serta kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga mampu meningkatkan etos kerja, loyalitas, dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perilaku organisasi dan budaya kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut setiap organisasi untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, produktif, dan harmonis (Purwanto et al., 2026). Salah satu faktor penting yang memengaruhi terciptanya kondisi tersebut adalah perilaku organisasi. Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana individu maupun kelompok bertindak, berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama di dalam organisasi. Perilaku yang positif akan membentuk budaya kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta efektivitas kerja

karyawan. Sebaliknya, perilaku organisasi yang buruk dapat memunculkan konflik, rendahnya motivasi kerja, dan menurunnya produktivitas organisasi. Selain itu, Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja positif di lingkungan kerja (Gunawan et al., 2024). Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, komunikasi terbuka, dan teladan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat memperkuat budaya organisasi yang sehat dan meningkatkan komitmen kerja pegawai terhadap organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin mampu memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Hal ini disebabkan pada era modern saat ini, organisasi tidak hanya dituntut untuk mencapai target keuntungan, tetapi juga harus mampu membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi, persaingan global, dan perkembangan sumber daya manusia (Duncan et al., 2023). Organisasi yang memiliki budaya kerja positif cenderung mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, inovasi, serta kualitas kerja secara keseluruhan. Budaya organisasi yang sehat juga dapat meningkatkan loyalitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada keberhasilan organisasi dalam jangka Panjang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan fenomena yang terjadi secara sistematis berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh lebih relevan dan mendalam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari beberapa informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga data yang diperoleh lebih valid dan dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku organisasi merupakan aspek penting yang memengaruhi terbentuknya budaya kerja positif dalam suatu organisasi. Budaya kerja positif tercermin melalui nilai, norma, sikap, dan kebiasaan yang diterapkan secara konsisten sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang baik mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, serta hubungan kerja yang harmonis antarsesama anggota organisasi. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Syahrída et al. (2025) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis, produktif, disiplin, dan saling mendukung. Hasil ini juga didukung oleh Hasanah et al. (2025) yang menjelaskan bahwa budaya kerja positif ditandai oleh komunikasi yang terbuka, kerja sama yang baik, tanggung jawab, disiplin, dan sikap saling menghargai.

Menurut Juliawati et al. (2024), budaya organisasi yang positif dibangun melalui berbagai upaya yang dilakukan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi. Upaya tersebut meliputi penerapan nilai-nilai organisasi sebagai pedoman perilaku, kepemimpinan yang mampu menjadi teladan, komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi terhadap kinerja, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Penerapan berbagai aspek tersebut secara berkesinambungan akan memperkuat komitmen anggota organisasi terhadap nilai-nilai yang dianut sehingga budaya organisasi berkembang menjadi budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

Budaya kerja positif merupakan seperangkat nilai, norma, sikap, dan perilaku yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan saling mendukung. Melalui kegiatan sosialisasi dijelaskan bahwa budaya kerja positif mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, kerja sama tim, serta kinerja organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif

dapat mengurangi stres dan *burnout*, mendorong kreativitas dan inovasi, serta memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, budaya kerja positif menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan (Reza & Fiernaningsih, 2025).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang memperkuat hubungan antara perilaku organisasi dan budaya kerja. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, bersikap adil, serta menghargai masukan dari anggota organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan anggota organisasi tidak hanya meminimalkan kesalahpahaman, tetapi juga meningkatkan keterlibatan anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, perilaku organisasi yang tercermin melalui kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap terbentuknya budaya kerja yang mengedepankan keterbukaan, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama (Hasanah et al., 2025; Syahrída et al., 2025).

Selain itu, perilaku organisasi yang positif turut mendorong meningkatnya motivasi kerja dan kerja sama antar anggota organisasi. Pemberian penghargaan, kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan terhadap kontribusi anggota organisasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kerja sama yang baik melalui sikap saling membantu, menghargai pendapat, dan berorientasi pada tujuan bersama menjadikan penyelesaian pekerjaan lebih efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja positif tidak hanya dibentuk oleh perilaku individu, tetapi juga berkembang melalui interaksi sosial yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan seluruh anggota organisasi (Hasanah et al., 2025; Syahrída et al., 2025).

Lebih lanjut, hasil penelitian memperlihatkan bahwa perilaku organisasi berperan dalam menciptakan mekanisme penyelesaian konflik yang lebih konstruktif sekaligus memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi. Konflik yang muncul akibat perbedaan karakter maupun pandangan dapat diselesaikan melalui komunikasi, musyawarah, dan pengambilan keputusan secara adil sehingga hubungan kerja tetap harmonis. Pada saat yang sama, penerapan nilai-nilai seperti disiplin, integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab secara konsisten membentuk budaya kerja yang kuat dan berkelanjutan. Dengan demikian, perilaku organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku individu dalam bekerja, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja positif yang mendukung efektivitas, produktivitas, dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh (Syahrída et al., 2025; Hasanah et al., 2025).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi merupakan fondasi yang menopang terbentuknya budaya kerja positif dalam organisasi. Hubungan antara perilaku individu, kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama menunjukkan bahwa budaya organisasi berkembang melalui proses interaksi yang berlangsung secara terus-menerus, bukan terbentuk secara instan. Oleh karena itu, upaya membangun budaya kerja positif perlu dilakukan secara sistematis melalui pembiasaan perilaku yang selaras dengan nilai dan tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya kerja tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga menjadi modal strategis dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya kerja positif di lingkungan kerja. Perilaku organisasi yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang efektif, kerja sama tim, kepemimpinan yang suportif, serta penerapan nilai-nilai organisasi seperti disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme. Selain itu, perilaku organisasi juga berpengaruh dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif. Budaya kerja positif memberikan dampak yang besar terhadap keberhasilan organisasi, seperti meningkatnya produktivitas kerja, kualitas kinerja pegawai, kreativitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang positif juga mampu mengurangi konflik, meningkatkan kerja sama antar anggota organisasi, serta menciptakan kondisi kerja yang sehat dan kondusif. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan perilaku organisasi yang baik secara konsisten melalui komunikasi terbuka, pemberian penghargaan, pelatihan dan pengembangan, serta

kepemimpinan yang menjadi teladan agar budaya kerja positif dapat terbentuk dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Duncan, R. M., Ekaristie, E. D., & Adriana, E. (2023). Pengaruh budaya kerja positif terhadap kinerja Toyota Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/10.54066/jrime.v1i3.246>
- Gunawan, S. A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2024). Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja: Mekanisme perilaku pemimpin. *Jurnal Bisnis Kompetif*, 3(1), 20–30.
- Hasanah, N., Sari, M. N., Maysara, R. D., & Achyar, N. (2025). Peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12). <https://doi.org/10.62281/6g1kzg06>
- Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. A., Cindy, A. H., & Windasari. (2024). Membangun budaya organisasi yang positif untuk mendukung kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(2), 109–120. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i2.3471>
- Purwanto, E., Siregar, J. K., Meila, K. D., Zidan, G. S., Lesmana, R., & Muhlisin, Z. D. (2026). Peran perilaku organisasi dalam membentuk budaya kerja. *Abdimas Mandalika*, 5(3), 636–642.
- Reza, R. A., & Fiernaningsih, N. (2025). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap sikap dan kinerja karyawan: Studi literatur. *Journal of Business and Innovation Management*, 8, 94–105.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Syahrida, Oktoberia, S. S., & Sardimi, A. (2025). Pengertian perilaku dan budaya organisasi. *Jurnal Evaluasi Pendidikan (JEP)*, 7(4), 49–66.