



BUDAYA KINERJA

Sebagai Penggerak Keunggulan Organisasi



Ega Rizka Wahyuni, S.Si, Arief Novianto Nugroho, S.T., Rindi Antika, S.Pd,
Turniasih, S.M, Saepulah, S.E, Puputaria, S.M, Jhonny Syaputra S, S.E.

BUDAYA KINERJA

Sebagai Penggerak Keunggulan Organisasi

Ega Rizka Wahyuni, S.Si., Arief Novianto Nugroho, S.T., Rindi Antika, S.Pd.,
Turniasih, S.M., Saepulah, S.E., Puputaria, S.M., dan Jhonny Syaputra S., S.E.

BUDAYA KINERJA SEBAGAI PENGGERAK KEUNGGULAN ORGANISASI

Tim Penulis:

**Ega Rizka Wahyuni, S.Si., Arief Novianto Nugroho, S.T.,
Rindi Antika, S.Pd., Turniasih, S.M., Saepulah, S.E.,
Puputaria, S.M., Jhonny Syaputra S., S.E.**

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Bila Nurfadillah

ISBN:

978-634-317-150-8

Cetakan Pertama:

Agustus, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya buku yang berjudul “Budaya Kinerja sebagai Penggerak Keunggulan Organisasi” ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai salah satu upaya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya budaya kinerja dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi di era modern.

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut tidak hanya memiliki sumber daya yang memadai, tetapi juga mampu membangun budaya kerja yang berorientasi pada kinerja. Budaya kinerja menjadi faktor kunci yang mampu mendorong perilaku individu dan kelompok agar selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, buku ini hadir untuk mengkaji konsep budaya kinerja baik dari sisi teoritis maupun praktis, sehingga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, akademisi, maupun praktisi.

Buku ini disusun secara sistematis dengan bahasa yang mudah dipahami, serta dilengkapi dengan pembahasan mengenai perilaku organisasi, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, produktivitas, hingga strategi membangun budaya kinerja yang efektif. Harapannya, pembaca tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam kehidupan organisasi nyata.

Akhir kata, penulis berharap semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Tangerang Selatan, 2026

Ketua Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 KONSEP DASAR BUDAYA KINERJA	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Budaya Kinerja.....	3
C. Permasalahan Kinerja dalam Organisasi	6
D. Tujuan Budaya Kinerja.....	9
E. Manfaat Budaya Kinerja	11
BAB 2 PERILAKU ORGANISASI SEBAGAI DASAR BUDAYA KINERJA.....	15
A. Pendahuluan.....	15
B. Pengertian Perilaku Organisasi.....	20
C. Hubungan Perilaku dengan Kinerja	22
D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja	25
E. Analisis Perilaku Individu dan Kelompok dalam Konteks Kinerja	28
F. Peta Konsep Perilaku Organisasi sebagai Dasar Budaya Kinerja	31
BAB 3 BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI FONDASI BUDAYA KINERJA	33
A. Pendahuluan.....	33
B. Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Kinerja	35
C. Nilai dan Norma sebagai Dasar Budaya Kinerja	39
D. Karakteristik Budaya yang Mendukung Kinerja Tinggi	42
E. Transformasi Budaya Organisasi menuju Budaya Kinerja	46
F. Peta Konsep Budaya Organisasi sebagai Fondasi Budaya Kinerja	50
BAB 4 KONSEP BUDAYA KINERJA.....	55
A. Pendahuluan.....	55
B. Pengertian Budaya Kinerja	56
C. Perbedaan Budaya Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kinerja	57
D. Dimensi Budaya Kinerja.....	60
E. Tujuan dan Manfaat Budaya Kinerja	61
F. Peta Konsep Budaya Kinerja.....	62
BAB 5 DIMENSI DAN DETERMINAN BUDAYA KINERJA	65
A. Pendahuluan.....	65
B. Dimensi Utama Budaya Kinerja	66
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kinerja	67
D. Peran Kepemimpinan dan Sistem Organisasi.....	68

E. Keterkaitan Budaya Kinerja dengan Kinerja Individu dan Organisasi	69
F. Peta Konsep Dimensi dan Determinan Budaya Kinerja.....	71
BAB 6 BUDAYA DISIPLIN DAN PRODUKTIVITAS KERJA	73
A. Pendahuluan.....	73
B. Konsep Budaya Disiplin	74
C. Disiplin sebagai Pilar Budaya Kinerja.....	75
D. Budaya Produktivitas Kerja.....	76
E. Faktor Pendukung dan Penghambat Produktivitas	77
F. Peta Konsep Budaya Disiplin dan Produktivitas Kerja	79
BAB 7 BUDAYA MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA.....	81
A. Pendahuluan.....	81
B. Pengertian Motivasi Kerja	82
C. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Budaya Kinerja.....	83
D. Hubungan Motivasi dengan Kinerja	84
E. Strategi Membangun Semangat Kerja.....	87
F. Peta Konsep Budaya Motivasi dan Semangat Kerja	90
BAB 8 BUDAYA KERJA SAMA DAN KOLABORASI	91
A. Pendahuluan.....	91
B. Pengertian Kerja Sama Tim	91
C. Dinamika Kelompok dalam Budaya Kinerja.....	93
D. Peran Kolaborasi terhadap Peningkatan Kinerja.....	94
E. Hambatan dalam Solusi dalam Kerja Sama	96
F. Peta Konsep Budaya Kerja Sama dan Kolaborasi	97
BAB 9 PENILAIAN DAN PENGUKURAN DALAM BUDAYA KINERJA	99
A. Pendahuluan.....	99
B. Sistem Penilaian Kinerja	100
C. Indikator Kinerja (KPI).....	102
D. Peran Evaluasi dalam Membentuk Budaya Kinerja.....	103
E. Umpan Balik dan Perbaikan Berkelanjutan	105
F. Peta Konsep Penilaian dan Pengukuran Kinerja.....	107
BAB 10 STRATEGI MEMBANGUN DAN MENGEMBANGKAN BUDAYA KINERJA	111
A. Pendahuluan.....	111
B. Strategi Membangun Budaya Kinerja.....	112
C. Peran Kepemimpinan dalam Budaya Kinerja	114
D. Perubahan dan Penguatan Budaya Organisasi.....	116
E. Implementasi Budaya Kinerja.....	119
F. Peta Konsep Strategi Pengembangan Budaya Kinerja	122

BAB 11 BUDAYA KINERJA DI ERA DIGITAL	125
A. Pendahuluan.....	125
B. Transformasi Digital dan Kinerja	126
C. Adaptasi SDM terhadap Teknologi	127
D. Tantangan Budaya Kinerja Modern.....	128
E. Inovasi dan Agility dalam Budaya Kinerja.....	129
F. Peta Konsep Budaya Kinerja di Era Digital.....	131
BAB 12 STUDI KASUS DAN IMPLEMENTASI BUDAYA KINERJA.....	133
A. Pendahuluan.....	133
B. Studi Kasus Budaya Kinerja di Organisasi	136
C. Analisis Keberhasilan dan Kegagalan.....	140
D. Best Practice Budaya Kinerja	145
E. Peta Konsep Implementasi Budaya Kinerja dalam Organisasi	149
DAFTAR PUSTAKA.....	155
PROFIL PENULIS.....	161

BAB 1

KONSEP DASAR BUDAYA KINERJA

A. PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi modern yang terus berkembang, tuntutan terhadap efektivitas, efisiensi, dan daya saing semakin tinggi. Organisasi tidak hanya dituntut untuk mampu bertahan, tetapi juga harus terus berkembang dan unggul di tengah perubahan teknologi, globalisasi, serta transformasi digital. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia, sistem kerja, dan nilai-nilai yang diterapkan. Oleh karena itu, budaya kinerja menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi.

Budaya kinerja merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku kerja yang berkembang dalam organisasi untuk mendorong tercapainya hasil kerja yang optimal. Budaya ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada proses kerja, sikap profesional, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya budaya kinerja yang baik, setiap individu akan memiliki kesadaran untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Di era modern, organisasi tidak lagi cukup hanya mengandalkan struktur dan aturan formal. Organisasi memerlukan budaya yang mampu membentuk perilaku kerja secara konsisten dan berkelanjutan. Budaya kinerja menjadi penghubung antara visi, misi, dan strategi organisasi dengan tindakan nyata para anggota organisasi. Tanpa budaya kinerja yang kuat, strategi yang baik sering kali sulit diimplementasikan secara efektif.

Namun, dalam praktiknya membangun budaya kinerja bukanlah hal yang mudah. Banyak organisasi menghadapi kesenjangan antara nilai yang direncanakan dengan perilaku nyata di lingkungan kerja. Tidak sedikit organisasi memiliki visi dan misi yang baik, tetapi belum didukung oleh perilaku kerja, sistem, dan kebiasaan yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kinerja tidak dapat dibentuk hanya melalui aturan tertulis,

BAB 2

PERILAKU ORGANISASI SEBAGAI DASAR BUDAYA KINERJA

A. PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya tidak pernah dapat dipahami hanya sebagai sebuah sistem yang tersusun secara formal di atas kertas. Di balik struktur, bagan, dan prosedur yang tampak rapi, terdapat kehidupan yang jauh lebih dinamis, yaitu kehidupan manusia yang saling berinteraksi setiap hari. Dari interaksi inilah muncul pola-pola perilaku yang secara perlahan membentuk cara organisasi itu bekerja, berpikir, dan merespons perubahan. Dengan kata lain, organisasi hidup bukan karena strukturnya, tetapi karena perilaku orang-orang di dalamnya.

Dalam praktiknya, setiap organisasi selalu berada dalam keadaan bergerak. Tidak ada organisasi yang benar-benar statis, karena selama masih ada manusia di dalamnya, maka selama itu pula akan terjadi perubahan perilaku, baik dalam skala kecil maupun besar. Perubahan ini bisa muncul dari hal-hal yang tampak sederhana, seperti cara berkomunikasi antar rekan kerja, cara seseorang menanggapi tekanan pekerjaan, atau bagaimana keputusan kecil diambil dalam situasi tertentu. Namun jika diperhatikan lebih jauh, hal-hal sederhana tersebut sebenarnya membentuk pola yang lebih besar yang menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Budaya kinerja, dalam konteks ini, tidak dapat dilepaskan dari akumulasi perilaku yang terjadi secara berulang dalam jangka waktu panjang. Ia bukan sesuatu yang dibangun dalam satu momen, melainkan hasil dari proses panjang yang sering kali tidak disadari oleh anggota organisasi itu sendiri. Ketika perilaku kerja yang dominan menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil, maka budaya yang terbentuk akan mengarah pada penguatan kinerja. Sebaliknya, jika yang lebih dominan adalah perilaku yang cenderung mengabaikan standar,

BAB 3

BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI FONDASI BUDAYA KINERJA

A. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi yang berfungsi menjalankan aktivitas operasional, tetapi telah berkembang menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat menyebabkan organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai dinamika yang terjadi, baik yang berasal dari perkembangan teknologi, perubahan pasar, persaingan global, maupun perubahan perilaku masyarakat. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk tidak hanya memiliki sistem kerja yang efektif, tetapi juga memiliki budaya organisasi yang mampu mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan organisasi yang berkelanjutan.

Perubahan dalam lingkungan organisasi modern menyebabkan pola pengelolaan organisasi mengalami transformasi yang cukup signifikan. Persaingan tidak lagi hanya terjadi pada aspek produk atau teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam kondisi tersebut, budaya organisasi menjadi elemen penting karena budaya mampu membentuk cara berpikir, bertindak, serta berinteraksi antaranggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi membantu menciptakan kesamaan arah perilaku sehingga setiap individu dapat bekerja sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang serta dianut bersama oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam pengambilan

BAB 4

KONSEP BUDAYA KINERJA

A. PENDAHULUAN

Budaya kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi modern, khususnya di tengah dinamika globalisasi dan meningkatnya persaingan dunia kerja. Organisasi tidak lagi hanya dituntut untuk bertahan, tetapi juga harus mampu menunjukkan kinerja yang unggul dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan.

Robbins dan Judge (2018) menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem makna bersama yang memengaruhi bagaimana individu bertindak dalam lingkungan kerja, termasuk dalam upaya mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, budaya kinerja menjadi elemen krusial yang mendorong individu maupun kelompok untuk bekerja secara efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

Budaya kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai yang mendukung produktivitas, seperti disiplin, tanggung jawab, komitmen, serta orientasi terhadap kualitas kerja. Organisasi yang memiliki budaya kinerja yang kuat cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap anggota memahami peran dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Selain itu, budaya ini juga mendorong terciptanya sistem kerja yang transparan dan akuntabel, sehingga setiap proses dapat dievaluasi secara objektif dan berkelanjutan.

Lebih lanjut, budaya kinerja berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, karena individu merasa memiliki arah kerja yang jelas dan standar pencapaian yang terukur. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan budaya kinerja yang konsisten dan terintegrasi menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global serta mencapai keunggulan kompetitif.

BAB 5

DIMENSI DAN DETERMINAN BUDAYA KINERJA

A. PENDAHULUAN

Di era persaingan global dan transformasi organisasi yang semakin dinamis, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi dan sumber daya, tetapi juga oleh budaya kinerjanya. Budaya kinerja menjadi elemen penting karena mencerminkan nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendorong pencapaian hasil yang optimal. Untuk memahami budaya kinerja secara lebih mendalam, memahami budaya kinerja memerlukan pembedahan mendalam terhadap dua aspek krusial yaitu dimensi dan determinan. Dimensi dan determinan budaya kinerja bukan cuma membahas terkait kinerja diukur, namun juga bagaimana nilai-nilai perusahaan, kepemimpinan, sistem yang diberikan, serta faktor eksternal yang membentuk pola kerja konsisten. Dengan memahami dimensi utama budaya kinerja, perusahaan bisa menekankan orientasi hasil, transparansi, kolaborasi, dan inovasi sebagai landasan perilaku kerja. Dimensi budaya kinerja mengacu pada elemen-elemen struktural dan perilaku yang terlihat, misalnya orientasi pada hasil, akuntabilitas, dan pola komunikasi internal. Di sisi lain, determinan kinerja budaya menjelaskan faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya itu, dimulai dari gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, hingga sistem teknologi informasi yang digunakan.

Ketidakteraturan dalam mengidentifikasi determinan sering kali menjadi hambatan bagi manajemen dalam melakukan transformasi budaya. Tanpa pemahaman yang komprehensif mengenai dimensi dan faktor penentu tersebut, upaya peningkatan kinerja sering kali bersifat superfisial dan tidak berkelanjutan. Dengan demikian, dimensi budaya kinerja menjadi aspek krusial yang perlu dipahami dan diterapkan secara sistematis dalam organisasi. Pemahaman terhadap dimensi-dimensi tersebut tidak hanya

BAB 6

BUDAYA DISIPLIN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

A. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi untuk mampu menciptakan sumber daya manusia yang profesional, disiplin, dan produktif. Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan pencapaian tujuan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal, tetapi juga oleh kualitas budaya kerja yang berkembang di dalam organisasi. Salah satu aspek penting dalam budaya kerja tersebut adalah budaya disiplin dan produktivitas kerja.

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membangun efektivitas organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, standar operasional, serta tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020). Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan tanggung jawab pegawai, serta memperkuat budaya organisasi yang profesional.

Selain disiplin, produktivitas kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan individu atau organisasi dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Sinungan menjelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi atau pelayanan (Sinungan, 2018).

Hubungan antara disiplin dan produktivitas sangat erat. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai target sehingga berdampak pada peningkatan

BAB 7

BUDAYA MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Perkembangan teknologi yang pesat, perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, serta meningkatnya tuntutan pasar mengharuskan perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada strategi bisnis, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola manusia sebagai aset utamanya.

Pada masa lalu, keberhasilan organisasi sering kali diukur dari seberapa besar modal finansial yang dimiliki atau seberapa canggih teknologi yang digunakan. Namun, saat ini paradigma tersebut telah berubah. Keunggulan kompetitif organisasi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang unggul tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual dan keterampilan teknis, tetapi juga dari tingkat motivasi dan semangat kerja yang dimiliki.

Motivasi dan semangat kerja menjadi elemen penting karena keduanya berkaitan langsung dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, berinisiatif, serta mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung bekerja secara asal-asalan, kurang berkomitmen, dan mudah mengalami kelelahan kerja.

Menurut Robbins (2018), organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mengelola perilaku karyawannya melalui pendekatan motivasi yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis, terutama motivasi. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bertindak

BAB 8

BUDAYA KERJA SAMA DAN KOLABORASI

A. PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital dan kompleksitas organisasi modern, keberhasilan suatu organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kompetensi individu, melainkan oleh kemampuan kolektif dalam membangun kerja sama dan kolaborasi yang efektif. Organisasi saat ini menghadapi tantangan multidimensional yang menuntut integrasi pengetahuan, keterampilan, dan perspektif lintas fungsi. Oleh karena itu, budaya kerja sama menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kerja sama dan kolaborasi bukan sekadar aktivitas koordinasi antarindividu, melainkan merupakan proses dinamis yang melibatkan interdependensi, komunikasi, dan kepercayaan antaranggota tim. Dalam konteks ini, tim yang efektif memiliki kemampuan untuk berbagi tanggung jawab, mengelola konflik secara konstruktif, serta mencapai tujuan bersama melalui sinergi (Amy Edmondson, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kolaboratif menjadi elemen strategis dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif.

Lebih lanjut, perkembangan model organisasi modern menunjukkan pergeseran dari struktur hierarkis menuju struktur berbasis tim dan jaringan. Model ini menekankan pentingnya kolaborasi lintas unit dan lintas disiplin dalam menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan lingkungan (Scouller, 2024).

Dengan demikian, pembahasan dalam bab ini akan mengkaji konsep kerja sama tim, dinamika kelompok, peran kolaborasi terhadap kinerja, serta hambatan yang sering muncul dalam implementasinya.

B. PENGERTIAN KERJA SAMA TIM

Kerja sama tim merupakan konsep fundamental dalam perilaku organisasi yang mengacu pada proses interaksi antara dua orang atau lebih yang saling bergantung dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini,

BAB 9

PENILAIAN DAN PENGUKURAN DALAM BUDAYA KINERJA

A. PENDAHULUAN

Budaya kinerja merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi modern karena berkaitan langsung dengan efektivitas, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi. Budaya kinerja tidak hanya berbicara mengenai hasil kerja individu, tetapi juga mencakup nilai, norma, perilaku, dan sistem kerja yang mendukung terciptanya kinerja unggul secara berkelanjutan. Dalam era persaingan global dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, budaya kinerja menjadi fondasi utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penilaian dan pengukuran kinerja menjadi instrumen penting untuk mengetahui sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai melalui kontribusi pegawai. Penilaian kinerja membantu organisasi memahami tingkat kemampuan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai alat evaluasi untuk menentukan langkah perbaikan dan pengembangan pegawai secara berkelanjutan. Dengan adanya sistem pengukuran yang jelas, organisasi dapat mengetahui apakah strategi dan kebijakan yang diterapkan telah berjalan secara efektif atau masih memerlukan penyempurnaan.

Menurut Stephen P. Robbins, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja terbentuk dari kebiasaan, nilai, dan pola perilaku yang diterapkan secara konsisten dalam lingkungan organisasi. Dalam budaya kinerja, nilai-nilai seperti disiplin, integritas, kerja sama,

BAB 10

STRATEGI MEMBANGUN DAN MENGEMBANGKAN BUDAYA KINERJA

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia organisasi dan bisnis yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Persaingan organisasi saat ini tidak lagi hanya ditentukan oleh kekuatan modal, teknologi, maupun fasilitas fisik, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan budaya kerja yang berkembang di dalam organisasi. Dalam kondisi tersebut, budaya kinerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara berkelanjutan.

Budaya kinerja mencerminkan nilai, kebiasaan, dan pola perilaku kerja yang mendorong individu untuk bekerja secara produktif, disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. Budaya tersebut tidak hanya tampak melalui aturan tertulis atau slogan organisasi, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari, seperti cara berkomunikasi, menyelesaikan pekerjaan, menghadapi masalah, serta membangun kerja sama antaranggota organisasi.

Organisasi yang memiliki budaya kinerja yang kuat umumnya lebih mampu menjaga produktivitas, stabilitas kerja, serta kualitas pencapaian tujuan dibandingkan organisasi yang belum memiliki budaya kerja yang terarah. Budaya kerja yang baik dapat membentuk komitmen, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Sebaliknya, lemahnya budaya kerja sering menyebabkan rendahnya disiplin, menurunnya semangat kerja, serta sulitnya organisasi mencapai target yang telah ditetapkan.

Pembentukan budaya kinerja memerlukan proses yang berlangsung secara bertahap dan berkesinambungan. Banyak organisasi sebenarnya telah memiliki aturan dan standar kerja yang baik, namun nilai-nilai

BAB 11

BUDAYA KINERJA DI ERA DIGITAL

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan organisasi. Kemajuan teknologi informasi, internet, kecerdasan buatan, serta sistem komunikasi digital membuat perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Era digital tidak hanya mengubah cara perusahaan menjalankan aktivitas bisnis, tetapi juga mengubah pola kerja, sistem komunikasi, serta cara individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki budaya kinerja yang mampu mendukung produktivitas, inovasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi.

Budaya kinerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Di era digital, budaya kinerja tidak lagi hanya berfokus pada kedisiplinan dan pencapaian target kerja secara konvensional, tetapi juga menekankan kemampuan menggunakan teknologi, kreativitas, kolaborasi, dan kecepatan dalam mengambil keputusan. Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik akan lebih mudah menghadapi persaingan global dan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Oleh karena itu, budaya kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi di era modern.

Transformasi digital juga memengaruhi sumber daya manusia dalam organisasi. Karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan digital, kemampuan komunikasi yang baik, serta kesiapan dalam mempelajari teknologi baru. Selain itu, penerapan sistem kerja digital seperti *work from home*, rapat daring, dan penggunaan aplikasi manajemen kerja menuntut adanya tanggung jawab dan fleksibilitas yang lebih tinggi dari setiap individu. Jika organisasi tidak mampu membangun budaya kinerja yang adaptif, maka produktivitas dan kualitas kerja dapat menurun.

BAB 12

STUDI KASUS DAN IMPLEMENTASI BUDAYA KINERJA

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, organisasi tidak hanya dituntut memiliki strategi bisnis yang unggul, tetapi juga budaya kerja yang mampu mendukung produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Persaingan yang semakin ketat, perkembangan teknologi yang cepat, serta perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menyebabkan organisasi harus mampu menciptakan sistem kerja yang efektif sekaligus membangun perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Dalam kondisi tersebut, budaya kinerja menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan daya saing dan meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Budaya kinerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku kerja yang berkembang dalam organisasi serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja secara optimal. Budaya ini tidak hanya berkaitan dengan target dan produktivitas, tetapi juga mencakup bagaimana individu bekerja, berinteraksi, beradaptasi, dan menjalankan tanggung jawab dalam organisasi. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem makna bersama yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Dalam konteks tersebut, budaya kinerja dapat dipahami sebagai bentuk implementasi budaya organisasi yang secara khusus diarahkan untuk mendukung pencapaian kinerja individu maupun organisasi.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, budaya kinerja memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat cenderung mampu menciptakan konsistensi perilaku kerja, meningkatkan disiplin, memperkuat komitmen karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Airyq, M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan terhadap Pembentukan Budaya Kinerja. *Jurnal Manajemen Organisasi & Kepemimpinan*, 12(2), 45–62.
- Ardika, A. N. *Peran Sistem Umpan Balik Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Retensi dan Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur*.
- Ariyani, L. A., & Frianto, A. (2024). Pengaruh organizational culture terhadap job performance melalui knowledge sharing. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 98–108.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Armstrong, M. (2021). *Performance management*. Kogan Page.
<https://doi.org/10.4324/9781315242712>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Azzahra, F. M., Mega, L., Anggraini, V. P., Putra, M. A., Partiwi, G., & Suhendri, A. (2026). *Evaluasi perubahan organisasi*. Serasi Media Teknologi.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. and Wesson, M.J. (2021) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. 7th edn. New York: McGraw-Hill Education.
- Conte, J. M. (2024). *Work in the 21st Century*. Wiley.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
<https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Denning, Stephen. *The Age of Agile*. New York: AMACOM, 2018, hlm. 44–61. ISBN: 9780814439098.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, 215–240. <https://doi.org/10.4324/9781315620589>
- Dewi, R. S., & Hidayat, A. (2023). Penyelarasan Nilai, Sistem Penghargaan, dan Keberhasilan Budaya Kerja Berorientasi Hasil. *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia*, 18(1), 78–95.
- Djajengatmodjo, B.R., Kartawan, & Abdulah, Y. (2024). *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kualitas SDM, dan Motivasi Determinasi terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Siliwangi*, 10(1).

- Dudija, N., et al. (2024). Enhancing performance: The role of organizational culture, commitment, and support in Indonesian paper industry. *Nama Jurnal*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.22146/jpsi.81915>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Edmondson, A. C. (2023). *Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.
- Edwar, R.C., Amin, M., & Ridwan, A. (2025). *Peran Kepemimpinan Autentik dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Raja Ampat Canning*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1).
- Faspec Indonesia. (2026). Laporan Kajian: Penguatan Budaya Organisasi Melalui Konsistensi Kepemimpinan. Jakarta: Faspec Research & Development.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
- Gelfand, M. J., & Erez, M. (2024). *The Oxford Handbook of Cross-Cultural Organizational Behavior*. Oxford University Press.
- Hartanto, B. (2024). *Budaya Kerja Sehat: Fondasi Stabilitas dan Produktivitas Jangka Panjang*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7n8qd>
- Hibrkraft Research. (2025). Peran Komunikasi Visi dan Pembimbingan dalam Membangun Komitmen Kinerja. Laporan Penelitian Manajemen Strategik, No. 04/2025.
- Hidayati, N., & Santoso, T. (2025). Pembelajaran Berkelanjutan dan Penyelarasan Sistem sebagai Kunci Keberhasilan Budaya Kinerja. *Jurnal Transformasi Manajemen*, 9(1), 22–39.
- Hofstede, Geert. (2011). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill, 6–25.
- Iskamto, D. (2023). *Mengelola Perubahan Budaya: Dinamika Nilai, Norma, dan Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard*. Harvard Business School Press. <https://doi.org/10.1108/10878570110407409>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2021). *The Wisdom of Teams*. Harvard Business Review Press.

- Levine, S., & Prietula, M. (2014). *Open collaboration for innovation: Principles and performance*.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 13th edn. New York: McGraw-Hill Education.
- Management Challenges for the 21st Century. *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Business, 2007, hlm. 75–89. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780080939063>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v9q2u>
- Maulana, H., & Fitriani, R. (2024). Hubungan Antara Kekuatan Budaya Kinerja, Keterlibatan Karyawan, dan Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 25(3), 112–130.
- McShane, S.L. and Glinow, M.A.V. (2021) *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. 9th edn. New York: McGraw-Hill Education.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 12–30.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 22–40.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 45–60.
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: Developing, implementing, and using winning KPIs* (3rd ed.). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119174301>
- Pe, M.E. (2024). *Pengaruh Dimensi Budaya Nasional Hofstede terhadap Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Keuangan di Pemerintah Kota Kupang*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 24 No. 2.
- Permana, I. A. (2020). *Analisis penilaian kinerja dosen menggunakan metode balance scorecard (studi kasus STT Sangkakala)*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 89–99.
- Peter F. Drucker. (2007). *Management challenges for the 21st century*. Harper Business. <https://doi.org/10.4324/9780080939063>
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018, hlm. 33–47. ISBN: 9786022892793.
- RecruitFirst. (2024). *Laporan Tren Manajemen Kinerja: Transparansi, Keadilan, dan Komunikasi Terbuka*. Jakarta: RecruitFirst Indonesia Research Division.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m7k6p>

- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 203–215. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429493768>
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2023) *Organizational Behavior*. 19th edn. Harlow: Pearson Education.
- Rosen, E. (2024). *The Culture of Collaboration*. Red Ape Publishing.
- Sahar, W.S., & Kurniawan, A. (2020). *Analisis Hubungan antara Dimensi Budaya Kinerja Organisasi dengan Kerangka Teori Hofstede*. Jurnal Edukasi, 8(2).
- Saputra, Unin Nibi. (2025). *Transformasi Budaya Organisasi Birokrasi dan Budaya Kerja ASN dari Budaya Power Menuju Budaya Profesional dari Budaya Priyayi Menuju Budaya Melayani*. Deepublish.
- Sari, I., Lubis, F. R. A., & Nasib. (2023). *Pentingnya budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. JOMB (Journal of Management and Business), 5(2). <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6688>
- Schein, Edgar H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 17–35.
- Scouller, J. (2024). *How to Build Winning Teams Again and Again*. Hawkhurst Publishing.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. <https://doi.org/10.31219/osf.io/qw73e>
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2f4ks>
- Sitisi, C., & Rafiq, A. (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>
- Suriyadin, M.I., Agustina, T.S., & Ekowati, D. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Wilss IndoStevodore*. Jurnal Manajemen Dayasaing, 27(1).
- Sutarman, S., & Sulastri, N. (2026). *Pemimpin organisasi*. Berkah Aksara Cipta Karya. <https://books.google.co.id/books?id=LRTYEQAAQBAJ>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. <https://doi.org/10.31219/osf.io/j3r9d>
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press, 8–20.
- Untariady, G., & Dahesihsari, R. (2016). *Optimalisasi umpanbalik dalam proses penilaian karya: Studi kasus pada Yayasan X*. MANASA, 5(2), 147–164.

- Westerman, George, Didier Bonnet, dan Andrew McAfee. *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Boston: Harvard Business Review Press, 2014, hlm. 10–29. ISBN: 9781625272478.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja (5th ed.)*. Depok : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/y4t8p>
- Yu, S., et al. (2024). *Collaborative team recognition: A core plus extension structure*.

PROFIL PENULIS



Ega Rizka Wahyuni, S.Si. Penulis merupakan lulusan Program Studi Matematika dari Universitas Negeri Padang dan saat ini sedang menempuh pendidikan Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Ketertarikannya mencakup pengembangan ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), perilaku organisasi, serta pengembangan organisasi di era digital.

Penulis memiliki pengalaman profesional di berbagai sektor, termasuk PT Lancar Mujur Bersama (ID Express), PT Mega Central Finance, FKS Pangan Nusantara, dan PT Bank Central Asia Tbk. Pengalaman ini membentuk keahlian penulis dalam administrasi, analisis data, komunikasi, serta pengelolaan operasional yang sistematis. Di samping karier profesional, penulis aktif dalam kegiatan akademik dan penelitian. Penulis telah mempublikasikan karya ilmiah melalui forum nasional, di antaranya terkait topik Manajemen Inovasi di Era Digital serta Transformasi Pengelolaan SDM berbasis Inovasi Digital. Melalui buku ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi positif bagi mahasiswa, akademisi, serta praktisi dalam memahami pengelolaan SDM sebagai faktor strategis keberhasilan organisasi.



Arief Novianto Nugroho, S.T. merupakan seorang akademisi dan praktisi yang lahir di Tangerang pada tanggal 10 November 1983. Memiliki ketertarikan yang mendalam terhadap dunia teknologi dan dinamika organisasi, ia secara konsisten mendedikasikan dirinya dalam ranah pendidikan demi menjembatani pemikiran teknis yang presisi dengan ilmu tata kelola yang strategis.

Perjalanan akademik Arief dimulai ketika ia menempuh pendidikan tinggi di salah satu institusi teknik terkemuka di ibu kota. Ia berhasil menyelesaikan studi Sarjana (S1) pada Program Studi Teknik Elektro di Institut Sains dan Teknologi Nasional (ISTN) Jakarta, dan resmi menyandang gelarnya pada tahun 2010. Selama masa studi sarjananya, ia banyak mendalami konsep-konsep sistematis, memecahkan masalah secara logistik, serta penerapan teknologi yang menjadi fondasi kuat bagi pola pikir analitisnya saat ini.

Didorong oleh kesadaran akan pentingnya aspek kepemimpinan dan manajerial di era modern yang serba cepat, Arief memilih untuk tidak membatasi diri pada satu disiplin ilmu saja. Berpegang pada prinsip pembelajaran seumur hidup (lifelong learning), saat ini ia sedang memperluas kapasitas keilmuannya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister (S2) pada Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang. Langkah ini diambil sebagai upaya strategi untuk mengintegrasikan keahlian teknis (hard skill) yang telah ia miliki sebelumnya dengan kemampuan manajerial, analisis bisnis, dan pengelolaan sumber daya manusia (soft skill). Sebagai seorang penulis, Arief Novianto Nugroho dikenal melalui gaya pemaparannya yang terstruktur, metodis, namun tetap kontekstual. Kombinasi latar belakang antara teknik elektro dan ilmu manajemen memberikan keunggulan tersendiri berupa sudut pandang yang multidimensi. Karya-karyanya selalu mengupayakan teori-teori rumit menjadi sebuah ulasan yang aplikatif, tajam, dan relevan dengan tantangan industri saat ini. Profil ini cermin akademik menjadi nyata dari komitmennya untuk terus berkontribusi dalam penyebaran ilmu pengetahuan dan literasi yang berkualitas bagi masyarakat luas.



Rindi Antika, S.Pd. Lahir di Blora, 15 Juli 2001. Penulis merupakan seorang akademisi dalam bidang pendidikan lebih tepatnya Pendidikan Agama Islam. Saat ini, penulis sedang bertugas sebagai guru Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 1 Ciputat. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Jakarta, Fakultas Agama Islam dengan

tepat waktu dan Hasil yang memuaskan. Selain kegiatan mengajarnya, penulis juga terlibat aktif dalam kegiatan Organisasi Otonom Milik Muhammadiyah yakni Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah tingkat Cabang dan Nasyiatul Aisyiyah tingkat daerah sebagai wujud pengabdian penulis terhadap Indonesia Secara umum dan kepada Organisasi Muhammadiyah secara khusus sebagai kader organisasi tersebut. Dedikasinya untuk tetap berperan aktif dalam organisasi ini, penulis mampu mengembangkan softskills, wawasan, ilmu pengetahuan, dan juga melakukan berbagai kegiatan pelatihan serta pengabdian kepada masyarakat sebagai usaha membantu pertumbuhan dan pengembangan SDM baik secara individu maupun bagi masyarakat sekitar. Penulis berharap tulisan ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu sumber pengetahuan, referensi dan

khazanah keilmuan yang membantu pembaca dalam menambah wawasan ataupun menyelesaikan tugas pendidikannya.



Turniasih, S.M. Penulis yang akrab dipanggil Asih, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen di STIE Bisnis Indonesia Jakarta Selatan pada tahun 2022 dan saat ini sedang melanjutkan pendidikan Strata 2 (S2) Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Pamulang.

Selain aktif dalam dunia pendidikan, penulis bekerja sebagai Admin Data Entry di salah satu kantor cabang di Jakarta Pusat. Penulis juga memiliki ketertarikan pada kegiatan riset dan pengembangan produk serta sering mengikuti berbagai event dan observasi terkait peluncuran produk baru, baik produk F&B maupun non-food. Di luar aktivitas akademik dan profesional, penulis memiliki hobi traveling dan senang mengunjungi tempat-tempat bersejarah serta bangunan tua yang memiliki nilai budaya dan sejarah. Bagi penulis, perjalanan merupakan sarana untuk belajar, memperluas wawasan, dan mendapatkan pengalaman baru. Penulis memiliki ketertarikan terhadap arsitektur klasik dan sejarah budaya dari berbagai daerah maupun negara. Melalui karya ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat, inspirasi, dan kontribusi positif bagi pembaca, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen dan sumber daya manusia.



Saepulah, S.E. lahir di Bogor pada 16 April 1972. Saat ini beliau berprofesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengabdikan diri dalam pelayanan publik, khususnya di bidang pendidikan. Dengan pengalaman yang panjang dalam dunia birokrasi dan pendidikan, beliau memiliki perhatian besar terhadap pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kualitas layanan publik, serta penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang positif. Selain menjalankan tugas sebagai ASN, Saepulah juga aktif mengembangkan wawasan akademik dan profesional melalui pendidikan tinggi. Saat ini beliau sedang menempuh pendidikan Program Magister Manajemen (S2) di Universitas Pamulang. Perjalanan akademik tersebut menjadi sarana untuk memperdalam pemahaman mengenai manajemen organisasi, kepemimpinan, serta strategi pengembangan kinerja organisasi. Ketertarikan Saepulah terhadap tema budaya organisasi berangkat dari

pengalaman langsung dalam lingkungan kerja dan pengelolaan organisasi. Melalui buku ini, beliau berupaya memberikan pemahaman mengenai pentingnya nilai, norma, disiplin, integritas, dan kerja sama sebagai fondasi dalam membangun organisasi yang efektif dan berkelanjutan. Bagi Saepulah, budaya organisasi bukan sekadar konsep teoritis, melainkan pedoman yang harus diwujudkan dalam perilaku sehari-hari guna menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan terbaik kepada masyarakat. Buku ini diharapkan dapat menjadi referensi sekaligus sumber inspirasi bagi pembaca dalam memahami dan menerapkan budaya organisasi di berbagai lingkungan kerja.



Puputaria, S.M. Penulis merupakan Mahasiswa yang saat ini sedang menempuh Studi Magister Manajemen (S2) dengan peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pamulang. Penulis menyelesaikan Studi Sarjananya di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pamulang. Penulis memiliki ketertarikan yang mendalam terhadap dunia Manajemen Sumber Daya Manusia. Latar belakang akademis dan riset yang ditekuninya selama ini mendorong penulis untuk terus berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya terkait Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam upaya mengembangkan wawasan akademik, penulis aktif meneliti dan menerbitkan karya ilmiah yang berfokus pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Budaya Kinerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Global. Guna menyumbang pemikiran pada ilmu manajemen, penulis juga terus memperkuat kompetensinya di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. Buku ini didedikasikan sebagai referensi dan sumber ilmu bagi mahasiswa, praktisi, maupun pembaca umum untuk mendalami peran budaya kinerja sebagai penggerak keunggulan organisasi.



Jhonny Syaputra S, S.E. Penulis merupakan mahasiswa Program Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Ia lahir di Koto Baru pada tanggal 27 Juni 1996. Sebelumnya, penulis telah menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan dan Pembangunan” Padang. Latar belakang pendidikan tersebut menjadi landasan dalam membangun minat dan kompetensi pada bidang manajemen,

keuangan, perbankan, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengembangan organisasi. Selain menempuh pendidikan formal, penulis juga memiliki pengalaman profesional yang mendukung pengembangan wawasan dan praktik manajerial secara langsung. Saat ini, penulis berkarier di PT Supra Primatama Nusantara sebagai Area Koordinator. Dalam posisi tersebut, penulis bertanggung jawab mengoordinasikan kegiatan operasional, mengelola sumber daya tim, memastikan tercapainya target kinerja, serta menjaga efektivitas dan efisiensi pelaksanaan aktivitas operasional pada wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Kombinasi antara pengalaman akademik dan profesional memberikan perspektif yang komprehensif dalam memahami dinamika manajemen di lingkungan organisasi. Pengalaman tersebut menjadi fondasi bagi penulis dalam mengembangkan kemampuan analitis, pengambilan keputusan, serta penerapan konsep-konsep manajemen secara aplikatif. Melalui karya ini, penulis berupaya menyajikan pemikiran dan pembahasan secara sistematis, objektif, dan berbasis pada kajian akademik yang relevan, dengan tetap mengedepankan kemudahan pemahaman bagi pembaca. Penulis berharap karya ini dapat memberikan kontribusi positif sebagai sumber pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa, praktisi, maupun masyarakat umum yang memiliki ketertarikan terhadap bidang manajemen, keuangan, perbankan, serta pengembangan sumber daya manusia.

BUDAYA KINERJA

Sebagai Penggerak Keunggulan Organisasi

Di tengah persaingan yang semakin ketat, perkembangan teknologi yang pesat, dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar mampu bertahan dan berkembang. Namun, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya, teknologi, atau strategi yang dimiliki, melainkan juga oleh budaya yang membentuk perilaku kerja seluruh anggotanya. Budaya kinerja menjadi faktor penting yang mampu mendorong produktivitas, profesionalisme, inovasi, serta keunggulan organisasi secara berkelanjutan.

Buku Budaya Kinerja sebagai Penggerak Keunggulan Organisasi mengulas berbagai konsep dan praktik yang berkaitan dengan pembentukan budaya kinerja, mulai dari perilaku organisasi, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, kolaborasi, kepemimpinan, hingga pengukuran dan evaluasi kinerja. Selain membahas landasan teoritis, buku ini juga menyoroti tantangan dan strategi pengembangan budaya kinerja dalam menghadapi transformasi digital dan perubahan lingkungan organisasi. Melalui pembahasan yang sistematis, buku ini memberikan pemahaman bahwa budaya kinerja bukan sekadar seperangkat nilai organisasi, melainkan kekuatan strategis yang mampu menggerakkan individu dan organisasi menuju kinerja unggul serta keberhasilan yang berkelanjutan.

