

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ilham Labbase^{1*}, Ratna Dewi², Kurnia³, Imron Mangara⁴

ilhamlabbase11@gmail.com^{1*}, ratna.dewi@umi.ac.id², kurniaahsn@gmail.com³,
muh.imronmanggarra@gmail.com⁴

^{1,2,3,4*}Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Perilaku organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan empiris mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan publikasi ilmiah periode 2021–2026. Penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan mengacu pada alur PRISMA melalui tahap identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi artikel. Sumber data diperoleh dari Google Scholar, Garuda, dan SINTA dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Hasil seleksi memperoleh enam artikel ilmiah yang relevan untuk dianalisis. Hasil sintesis menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, sedangkan disiplin kerja dan komitmen organisasi berperan dalam memperkuat efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini memperkuat konsep perilaku organisasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: budaya organisasi; disiplin kerja; kinerja karyawan; komitmen organisasi; perilaku organisasi

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

Pendahuluan

Perilaku organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan pola perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi. Kinerja karyawan sebagai indikator keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang produktif, sedangkan disiplin kerja dan komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan tanggung jawab serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kajian-kajian sebelumnya umumnya menggunakan pendekatan

kuantitatif untuk menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada berbagai konteks organisasi. Namun, kajian tersebut masih dilakukan secara parsial dengan fokus pada variabel tertentu secara terpisah sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pola hubungan antarvariabel dalam memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada sintesis dan integrasi hasil penelitian terdahulu secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan cakupan publikasi ilmiah periode 2020–2026 untuk memetakan pola hubungan antarvariabel serta mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk merangkum, menganalisis, dan mensintesis temuan empiris terkait pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif melalui integrasi berbagai temuan empiris dari penelitian yang relevan.

Sumber data penelitian berasal dari artikel ilmiah yang diperoleh melalui basis data daring, yaitu Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), dan SINTA. Artikel yang menjadi sumber data merupakan publikasi ilmiah yang membahas budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan memilih artikel berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan.

Proses penelusuran artikel dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci “budaya organisasi”, “disiplin kerja”, “komitmen organisasi”, dan “kinerja karyawan”. Artikel yang digunakan dibatasi pada publikasi periode 2020–2026 untuk menjaga relevansi dan keterbaruan sumber penelitian. Proses seleksi artikel mengacu pada alur PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yang meliputi tahap identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi artikel.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi:

- penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif;
- membahas pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan;
- dipublikasikan pada jurnal ilmiah nasional atau repositori akademik yang dapat diakses secara daring;

- tersedia dalam bentuk full text; dan menggunakan metode analisis statistik, seperti regresi, SEM, atau analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelusuran awal diperoleh sejumlah artikel yang relevan, kemudian dilakukan penyaringan berdasarkan judul, abstrak, dan kesesuaian topik penelitian. Hasil seleksi akhir diperoleh enam artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut.

Metode analisis data dilakukan melalui proses ekstraksi dan sintesis data dari setiap artikel terpilih. Data yang dianalisis meliputi variabel penelitian, metode analisis, objek penelitian, serta hasil utama penelitian. Selanjutnya, hasil penelitian dibandingkan dan diinterpretasikan untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel serta menemukan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Dari aspek etika penelitian, kajian ini tidak melibatkan subjek manusia secara langsung karena menggunakan data sekunder berupa artikel ilmiah yang telah dipublikasikan. Seluruh artikel yang digunakan berasal dari sumber ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Validitas dan kredibilitas penelitian dijaga melalui proses seleksi artikel secara sistematis, penggunaan kriteria inklusi yang konsisten, penerapan alur PRISMA, serta proses ekstraksi data yang dilakukan secara terstruktur untuk meminimalkan bias dalam pemilihan dan analisis artikel.

Hasil

Berdasarkan proses seleksi artikel menggunakan alur PRISMA, diperoleh enam artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel-artikel tersebut membahas pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada berbagai konteks organisasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Ringkasan karakteristik dan hasil utama penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Artikel yang Dianalisis

No	Penulis & Tahun	Fokus Penelitian	Metode	Hasil Utama
1	Tia Wulan Dari (2021)	Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	Seluruh variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2	Viola Andrianti Syanan (2023)	Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi	Kuantitatif (intervening)	Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja
3	Nasution, Mulia Karunia Muda (2024)	Komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	Ketiga variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

4	Ichsan Khalis (2024)	Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi	Kuantitatif (mediasi)	Budaya organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi
5	I Wayan Eka Adnyana (2025)	Disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Helen Meilinda Hutasoit dkk. (2026)	Disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif (SEM-PLS)	Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Hasil telaah artikel ilmiah periode 2021–2026.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh artikel yang dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus utama pada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan tersebut.

Selain itu, beberapa penelitian menggunakan model mediasi atau intervening untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara umum, hasil sintesis memperlihatkan adanya pola hubungan yang konsisten bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan pada berbagai konteks organisasi.

Pembahasan

Hasil sintesis dari enam artikel menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Secara umum, hasil kajian memperlihatkan bahwa budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk perilaku kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan komitmen organisasi berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat pencapaian kinerja.

Dominannya pengaruh budaya organisasi mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan pola kerja yang diterapkan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu

menciptakan kesamaan persepsi dan arah kerja sehingga karyawan lebih mudah menyesuaikan perilaku dengan tujuan organisasi. Kondisi tersebut mendorong terciptanya kerja sama yang lebih efektif, peningkatan produktivitas, serta kualitas kerja yang lebih baik. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja yang mampu memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, dan standar kerja organisasi. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Namun, dibandingkan budaya organisasi, pengaruh disiplin kerja cenderung lebih bersifat teknis dan operasional karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian juga terbukti memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja yang baik, tetapi juga oleh keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai faktor psikologis yang memperkuat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini secara umum konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada berbagai sektor organisasi. Namun demikian, terdapat perbedaan tingkat dominasi masing-masing variabel dalam setiap penelitian. Perbedaan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, budaya perusahaan, serta kondisi sumber daya manusia pada masing-masing objek penelitian. Selain itu, perbedaan metode analisis dan indikator pengukuran yang digunakan dalam penelitian sebelumnya juga dapat memengaruhi hasil penelitian. Meskipun demikian, seluruh penelitian yang dianalisis tetap menunjukkan pola hubungan yang positif antara budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep perilaku organisasi yang menyatakan bahwa faktor organisasi dan perilaku kerja memiliki hubungan yang erat dalam menentukan efektivitas organisasi. Dari sisi praktis, temuan penelitian mengindikasikan bahwa organisasi perlu membangun budaya kerja yang kuat, meningkatkan disiplin kerja, serta menumbuhkan komitmen organisasi sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap enam artikel ilmiah periode 2021–2026, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut berperan dalam membentuk perilaku kerja yang mendukung efektivitas dan keberhasilan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel perilaku organisasi melalui sintesis berbagai temuan empiris dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian juga memperkuat konsep perilaku organisasi yang menempatkan faktor perilaku kerja sebagai unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan budaya organisasi, peningkatan disiplin kerja, dan pengembangan komitmen organisasi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan kajian perilaku organisasi pada berbagai sektor dan karakteristik organisasi yang berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah artikel dan sumber data, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode analisis yang lebih mendalam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Adnyana, I. W. E. (2025). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.

Dari, T. W. (2021). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru.

Hutasoit, H. M., dkk. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Khalis, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Nasution, M. K. M. (2024). Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1A.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.



Syanan, V. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat).