Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2025, Page: 28811-28818

Budaya Organisasi Dalam Perspektif Dimensi Budaya Hofstede: Analisis Kualitatif Berbasis Studi Literatur

Aryo Bagus Ramadhan[1], Restu Sri Widyaningrum[2], Siti Anggun Asmarani[3], Kayla Trianda Putri Niswara[4], Nabila Olga Fawnia[5], Rizza Arge Winata[6]

e-mail: aryo.bagus.ramadhan@students.untidar.ac.id[1] restuwidyaningrum5@gmail.com[2]
siti.anggun.asmarani@students.untidar.ac.id[3] kayla.trianda.putri.niswara@students.untidar.ac.id[4]
nabila.olga.fawnia@students.untidar.ac.id[5] rizzaargewinata@untidar.ac.id[6]

Published: May , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi dari sudut pandang dimensi budaya Hofstede menggunakan metode studi literatur kualitatif. Metode yang diterapkan adalah tinjauan pustaka dengan sumber data yang terdiri dari jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan teori Hofstede yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa dimensi budaya Hofstede, seperti jarak kekuasaan, individualisme-kolektivisme, penghindaran ketidakpastian, maskulinitas-feminitas, dan orientasi jangka panjang, memiliki dampak terhadap cara komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, kolaborasi tim, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Organisasi dengan jarak kekuasaan yang tinggi biasanya memiliki struktur hubungan kerja yang bersifat hierarkis, sedangkan budaya kolektivisme memperkuat rasa solidaritas dan kerja sama di antara anggota tim. Selain itu, tingkat penghindaran ketidakpastian juga mempengaruhi sejauh mana organisasi dapat menerima inovasi serta perubahan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan efektivitas, kemampuan adaptasi, dan keberlanjutan organisasi, sehingga pemahaman tentang dimensi budaya Hofstede dapat dijadikan dasar dalam pengelolaan organisasi yang lebih efisien dan responsif terhadap perubahan.

ABSTRACT

This study aims to analyze organizational culture from the perspective of Hofstede's cultural dimensions using a qualitative literature review method. The method applied in this study was a literature review based on data sources consisting of journals, books, and scientific articles related to organizational culture and Hofstede's theory published between 2020 and 2025. The findings indicate that Hofstede's cultural dimensions, such as power distance, individualism-collectivism, uncertainty avoidance, masculinity-femininity, and long-term orientation, influence communication patterns, leadership styles, decision-making processes, teamwork, and the organization's ability to adapt to change. Organizations with high power distance generally have hierarchical working relationships, while collectivist cultures strengthen solidarity and cooperation among team members. In addition, the level of uncertainty avoidance affects the extent to which organizations can accept innovation and changes in the work environment. This study concludes that organizational culture plays a crucial role in improving organizational effectiveness, adaptability, and sustainability. Therefore, understanding Hofstede's cultural dimensions can serve as a foundation for managing organizations more effectively and responsively in the face of change.

Keywords: Budaya Organisasi, Dimensi Budaya Hofstede, Perilaku Organisasi, Jarak Kekuasaan, Kolektivisme, Studi Literatur Kualitatif

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam teori organisasi modern karena berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja, membangun hubungan sosial, serta menentukan cara organisasi mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Budaya organisasi membantu membentuk kesamaan persepsi anggota organisasi mengenai tujuan dan cara kerja yang diharapkan dalam organisasi (Sumartik et al, 2022). Dalam praktiknya, budaya organisasi tidak hanya dipahami sebagai tradisi atau simbol organisasi, tetapi juga sebagai sistem sosial yang memengaruhi efektivitas organisasi. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kerja sama, produktivitas, dan efektivitas kerja anggota organisasi (Firjatullah et al, 2023). Selain itu, budaya organisasi juga berkaitan erat dengan latar belakang sosial dan budaya individu yang bergabung dalam organisasi. Perbedaan nilai budaya dapat memengaruhi cara individu berkomunikasi, menyelesaikan masalah, dan berinteraksi dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai budaya organisasi menjadi penting untuk menjelaskan perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi modern.

Dalam kajian administrasi organisasi, salah satu pendekatan yang paling banyak digunakan untuk memahami budaya organisasi adalah teori dimensi budaya yang dikembangkan oleh Geert Hofstede. Budaya organisasi dapat dianalisis melalui beberapa dimensi, yaitu power distance, individualism versus collectivism, masculinity versus femininity, uncertainty avoidance, long-term orientation, serta indulgence versus restraint (Hofstede, 2011). Dimensi-dimensi tersebut digunakan untuk menjelaskan bagaimana nilai budaya memengaruhi cara individu berpikir, bertindak, dan berinteraksi dalam berbagai konteks sosial, termasuk organisasi. Teori Hofstede membantu organisasi memahami pengaruh budaya terhadap pola komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan dalam organisasi (Armia, 2002). Dalam organisasi dengan tingkat power distance tinggi, hubungan antara pimpinan dan bawahan cenderung bersifat formal dan hierarkis, sedangkan organisasi dengan power distance rendah lebih menekankan hubungan kerja yang partisipatif. Selain itu, dimensi individualisme dan kolektivisme juga memengaruhi cara anggota organisasi menempatkan kepentingan pribadi maupun kelompok dalam aktivitas kerja. Dengan demikian, teori Hofstede menjadi kerangka konseptual yang penting untuk menjelaskan hubungan antara budaya dan perilaku organisasi.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa dimensi budaya Hofstede benar-benar tercermin dalam praktik organisasi sehari-hari. Penelitian yang dilakukan oleh Herfianti et al. (2023) menemukan bahwa budaya organisasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis masih menunjukkan karakteristik power distance yang tinggi karena pengambilan keputusan lebih banyak berpusat pada pimpinan dan komunikasi berlangsung secara formal melalui struktur organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kekuasaan dalam organisasi dipengaruhi oleh nilai budaya yang menempatkan pimpinan sebagai pusat otoritas. Selain itu, Novianti dan Cahayani (2022) menemukan bahwa budaya organisasi di PT PKG Lautan Indonesia lebih bersifat kolektivistik karena organisasi lebih menekankan kerja sama tim dibandingkan persaingan individu. Nilai kolektivisme tersebut menciptakan solidaritas dan hubungan kerja yang harmonis antar anggota organisasi. Namun demikian, budaya kolektivistik juga dapat menimbulkan tantangan dalam penilaian kinerja individu karena keberhasilan organisasi lebih sering dipandang sebagai hasil kerja kelompok. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap pola hubungan kerja, komunikasi, serta dinamika organisasi.

Selain memengaruhi hubungan kerja, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian. Sahar dan Kurniawan (2020) menjelaskan bahwa dimensi uncertainty avoidance berkaitan dengan tingkat toleransi anggota organisasi terhadap situasi yang tidak pasti. Organisasi dengan tingkat uncertainty avoidance tinggi biasanya memiliki aturan dan prosedur yang lebih ketat untuk mengurangi risiko ketidakpastian. Penelitian Maita dan Rahmawati (2023) mengenai penerapan aplikasi SMART ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menunjukkan bahwa sebagian pegawai lebih nyaman menggunakan prosedur kerja lama dibandingkan sistem digital yang baru diterapkan. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kecenderungan uncertainty avoidance yang tinggi dalam organisasi. Untuk mengurangi ketidakpastian tersebut, organisasi melakukan berbagai upaya seperti pelatihan pegawai dan penyusunan pedoman penggunaan sistem. Selain itu, dimensi masculinity versus femininity juga memengaruhi orientasi nilai organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Organisasi dengan budaya maskulin lebih menekankan kompetisi dan pencapaian hasil kerja, sedangkan organisasi dengan budaya feminin lebih mengutamakan kerja sama dan keseimbangan hubungan sosial (Metris

et al, 2025). Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan, konflik, serta hubungan kerja antar anggota organisasi.

Penelitian mengenai budaya organisasi melalui perspektif dimensi budaya Hofstede telah dilakukan dalam berbagai konteks organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, pemerintahan, maupun organisasi mahasiswa. Herfianti et al. (2023) lebih menitikberatkan pada aspek power distance dalam organisasi pendidikan, sedangkan Novianti dan Cahayani (2022) memfokuskan kajian pada budaya kolektivisme dalam organisasi perusahaan. Penelitian Maita dan Rahmawati (2023) membahas budaya organisasi dalam penerapan sistem digital di instansi pemerintah, sementara Ramadhan et al. (2025) menyoroti dinamika budaya organisasi mahasiswa melalui proses kaderisasi dan kerja sama tim. Walaupun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih membahas dimensi budaya Hofstede secara parsial dan terbatas pada satu konteks organisasi tertentu. Kajian yang mengintegrasikan seluruh dimensi budaya Hofstede secara komprehensif untuk menjelaskan dinamika budaya organisasi dalam berbagai konteks organisasi masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan pendekatan empiris pada satu objek organisasi sehingga hasil penelitian cenderung bersifat kontekstual dan belum memberikan sintesis teoritis yang menyeluruh mengenai hubungan antara budaya organisasi dan dimensi budaya Hofstede.

Berdasarkan berbagai kajian teoritis dan penelitian empiris tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas organisasi serta perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Dimensi budaya Hofstede membantu menjelaskan bagaimana nilai budaya memengaruhi hubungan kekuasaan, kerja sama kelompok, pola komunikasi, dan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Organisasi yang memahami karakteristik budaya anggotanya akan lebih mampu menciptakan strategi organisasi yang adaptif dan berkelanjutan (Lase et al, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian melalui pendekatan studi literatur untuk mengkaji budaya organisasi berdasarkan perspektif dimensi budaya Hofstede secara lebih komprehensif. Kajian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih sistematis mengenai hubungan antara budaya, perilaku organisasi, dan efektivitas organisasi dalam berbagai konteks sosial serta memperkaya kajian administrasi organisasi dan manajemen modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan literature review atau studi pustaka. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami konsep budaya organisasi serta dimensi budaya Hofstede melalui analisis berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan cara untuk menyelidiki fenomena sosial secara mendalam dengan fokus pada makna, proses, dan deskripsi objek yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti analisis konsep budaya organisasi dan dampak dimensi budaya Hofstede terhadap perilaku serta dinamika dalam organisasi.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode studi dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku, artikel penelitian, dan publikasi akademik lainnya yang terkait dengan budaya organisasi dan teori Hofstede. Literatur diperoleh melalui Google Scholar dan sejumlah sumber ilmiah lainnya menggunakan kata kunci seperti budaya organisasi, teori Hofstede, dimensi budaya Hofstede, serta dampak budaya organisasi terhadap kinerja organisasional. Penggunaan literatur dibatasi pada publikasi dari tahun 2020 hingga 2025 untuk memastikan data yang dikumpulkan tetap relevan dan terbaru.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif melalui beberapa langkah, yaitu menentukan topik penelitian, mengumpulkan literatur yang sesuai, menganalisis dan mensintesis sumber literatur, serta menyusun hasil kajian dengan cara yang sistematis. Proses analisis mencakup perbandingan berbagai pandangan serta hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai hubungan antara budaya organisasi dan dimensi budaya Hofstede. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran konseptual tentang dampak budaya organisasi terhadap efektivitas, komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku individu dan dinamika kerja di dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil kajian dari berbagai penelitian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di lingkungan organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Dalam konteks ini, teori dimensi budaya Hofstede digunakan sebagai kerangka analisis untuk memahami bagaimana nilai budaya mempengaruhi pola komunikasi, pengambilan keputusan, hubungan kerja, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya bersifat teoritis, tetapi dapat terlihat secara nyata dalam aktivitas organisasi sehari-hari, baik pada organisasi pendidikan, perusahaan, instansi pemerintahan, organisasi mahasiswa, maupun organisasi multinasional.

Penelitian Herfianti et al. (2023) menunjukkan bahwa dimensi *power distance* memiliki pengaruh besar terhadap pola hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat *power distance* tinggi cenderung menerapkan struktur hierarki yang kuat sehingga pengambilan keputusan lebih terpusat pada pimpinan. Dalam kondisi tersebut, anggota organisasi biasanya menunggu instruksi sebelum melakukan tindakan tertentu. Pola komunikasi yang terjadi juga lebih formal dan mengikuti jalur birokrasi organisasi. Situasi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi masih menempatkan pimpinan sebagai pusat otoritas. Di satu sisi, struktur yang hierarkis membantu menjaga stabilitas organisasi karena pembagian kewenangan menjadi lebih jelas. Namun, di sisi lain, kondisi tersebut dapat membatasi partisipasi anggota organisasi dalam menyampaikan gagasan dan inovasi karena komunikasi cenderung berlangsung satu arah dari atasan kepada bawahan.

Selain dimensi kekuasaan, penelitian Novianti dan Cahayani (2022) menunjukkan bahwa budaya kolektivisme memiliki pengaruh yang kuat terhadap hubungan kerja di dalam organisasi. Organisasi yang bersifat kolektivistik lebih menekankan kerja sama tim dan solidaritas antar anggota dibandingkan persaingan individu. Dalam penelitian tersebut, budaya kolektivisme menciptakan suasana kerja yang harmonis karena anggota organisasi saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi. Nilai kebersamaan yang kuat membuat koordinasi dalam organisasi menjadi lebih baik sehingga tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Akan tetapi, orientasi kolektif juga memiliki kelemahan, yaitu kontribusi individu menjadi kurang terlihat dalam penilaian kinerja karena keberhasilan lebih sering dianggap sebagai hasil kerja kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi cara organisasi dalam menilai pencapaian kerja anggota organisasi.

Penelitian Maita dan Rahmawati (2023) memperlihatkan bahwa dimensi *uncertainty avoidance* mempengaruhi kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan dan inovasi. Implementasi aplikasi SMART ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mengalami hambatan karena sebagian pegawai lebih nyaman menggunakan prosedur lama yang dianggap lebih pasti dan mudah dipahami dibandingkan sistem digital baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa anggota organisasi memiliki tingkat penghindaran ketidakpastian yang cukup tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi melakukan berbagai upaya seperti memberikan pelatihan, menyusun pedoman penggunaan sistem, serta meningkatkan koordinasi antar unit kerja. Langkah tersebut membantu pegawai untuk beradaptasi secara bertahap terhadap perubahan sistem kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan implementasi inovasi dan transformasi organisasi, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi.

Penelitian Ramadhan et al. (2025) menunjukkan bahwa dimensi budaya Hofstede juga dapat diterapkan dalam organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa tetap memiliki struktur hierarki yang menunjukkan adanya *power distance*, namun komunikasi antar anggota berlangsung lebih terbuka dibandingkan organisasi formal lainnya. Selain itu, budaya kolektivisme terlihat melalui kerja sama tim dalam pelaksanaan program kerja organisasi. Organisasi mahasiswa juga menunjukkan adanya orientasi jangka panjang (*long term orientation*) yang tampak dalam proses kaderisasi dan perencanaan program kerja yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berkembang dalam organisasi bisnis dan pemerintahan, tetapi juga dalam organisasi sosial dan

akademik. Budaya organisasi membantu menciptakan loyalitas dan komitmen anggota organisasi dalam menjaga keberlangsungan organisasi di masa depan.

Penelitian Fauzan et al. (2025) menunjukkan bahwa dimensi budaya Hofstede dapat dianalisis menggunakan pendekatan klasterisasi K-Means untuk melihat karakteristik budaya organisasi di berbagai negara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pola budaya antar negara yang mempengaruhi perilaku organisasi secara global. Perbedaan budaya tersebut dapat mempengaruhi pola komunikasi, gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan hubungan kerja dalam organisasi internasional. Oleh karena itu, organisasi multinasional perlu memahami karakteristik budaya lokal agar dapat menciptakan kerja sama lintas budaya yang efektif. Pendekatan K-Means membantu organisasi dalam mengidentifikasi kelompok budaya tertentu sehingga strategi manajemen dapat disesuaikan dengan kondisi budaya masing-masing negara.

Penelitian Lase et al. (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi berperan dalam membentuk pola komunikasi, kepemimpinan, dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Nilai budaya yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan identitas organisasi yang kuat dan membantu anggota organisasi memahami tujuan bersama. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas, anggota organisasi dapat bekerja dengan lebih terarah dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi fondasi penting dalam menciptakan efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas hubungan kerja antar anggota organisasi.

Penelitian Sahar dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja organisasi. Nilai budaya seperti disiplin, kerja sama, dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan berpengaruh terhadap efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja positif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena anggota organisasi memiliki motivasi dan komitmen kerja yang kuat. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi juga menentukan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian Sesariza (2020) menunjukkan bahwa organisasi multinasional menghadapi tantangan budaya akibat perbedaan nilai budaya antar negara. Perbedaan budaya tersebut mempengaruhi pola komunikasi, proses pengambilan keputusan, serta kemampuan adaptasi karyawan dalam lingkungan kerja global. Dalam organisasi multinasional, perbedaan budaya dapat menimbulkan konflik apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan manajemen lintas budaya untuk membantu anggota organisasi memahami perbedaan budaya dan meningkatkan efektivitas kerja sama internasional. Pemahaman terhadap budaya organisasi menjadi penting dalam menghadapi globalisasi dan persaingan internasional yang semakin kompleks.

Penelitian Yuliana et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan perilaku sukarela anggota organisasi dalam membantu organisasi mencapai tujuan. Anggota organisasi yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bersedia membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, dan memberikan kontribusi lebih bagi organisasi tanpa harus diperintah secara langsung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi sistem kerja organisasi, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Table 1. table penelitian terdahaulu

No	Nama Penulis	Teori yang Digunakan	Temuan Penelitian	Analisis	Dampak terhadap Organisasi
1	Herfianti et al. (2023)	Teori Dimensi Budaya Hofstede	Penelitian menunjukkan adanya	Tingginya *power distance*	Organisasi menjadi lebih stabil dan

No	Nama Penulis	Teori yang Digunakan	Temuan Penelitian	Analisis	Dampak terhadap Organisasi
		dan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)	karakteristik *power distance* yang tinggi dalam organisasi. Pengambilan keputusan lebih terpusat pada pimpinan, sedangkan staf cenderung menunggu instruksi.	menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketimpangan kekuasaan dalam organisasi dan komunikasi yang bersifat formal.	teratur, tetapi kreativitas dan partisipasi anggota cenderung menurun.
2	Novianti dan Cahayani (2022)	Teori Budaya Organisasi Hofstede khususnya dimensi individualisme dan kolektivisme	Budaya organisasi bersifat kolektivistik dan lebih menekankan kerja sama tim dibandingkan persaingan individu.	Budaya kolektivisme memperkuat solidaritas dan rasa kebersamaan antar anggota organisasi.	Hubungan kerja lebih harmonis, tetapi kontribusi individu kurang terlihat dalam penilaian kinerja.
3	Maita dan Rahmawati (2023)	Teori Dimensi Budaya Hofstede khususnya *uncertainty avoidance*	Pegawai lebih nyaman menggunakan prosedur lama dibandingkan sistem digital baru.	Tingginya *uncertainty avoidance* menyebabkan anggota organisasi cenderung menghindari perubahan.	Adaptasi terhadap inovasi menjadi lebih lambat, tetapi stabilitas organisasi tetap terjaga.
4	Ramadhan et al. (2025)	Teori Dimensi Budaya Hofstede (*power distance*, kolektivisme, dan *long term orientation*)	Struktur hierarki masih kuat, namun komunikasi lebih terbuka dan terdapat orientasi jangka panjang melalui kaderisasi.	Budaya organisasi mendukung kerja sama tim dan keberlanjutan organisasi.	Kerja sama meningkat dan keberlangsungan organisasi lebih terjamin.
5	Fauzan et al. (2025)	Teori Dimensi Budaya Hofstede dengan pendekatan analisis K-Means	Dimensi budaya dapat dikelompokkan untuk melihat karakteristik budaya organisasi di berbagai negara.	Perbedaan budaya mempengaruhi perilaku organisasi secara global.	Organisasi multinasional lebih mudah memahami perbedaan budaya dalam kerja sama internasional.
6	Lase et al. (2025)	Teori Budaya Organisasi	Budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota, komunikasi, dan kepemimpinan organisasi.	Budaya organisasi menjadi pedoman perilaku dalam organisasi.	Efektivitas organisasi meningkat karena adanya kesamaan nilai dan tujuan kerja.
7	Sahar dan Kurniawan (2020)	Kerangka Teori Hofstede mengenai budaya dan kinerja organisasi	Dimensi budaya organisasi mempengaruhi efektivitas	Nilai budaya seperti disiplin dan kerja sama meningkatkan	Kinerja organisasi meningkat melalui kerja sama dan komunikasi yang baik.

No	Nama Penulis	Teori yang Digunakan	Temuan Penelitian	Analisis	Dampak terhadap Organisasi
			pencapaian tujuan organisasi.	kualitas hubungan kerja.	
8	Sesariza (2020)	Teori Budaya Organisasi Multinasional dan Hofstede	Organisasi multinasional menghadapi tantangan akibat perbedaan budaya antar negara.	Perbedaan budaya mempengaruhi komunikasi dan adaptasi karyawan.	Organisasi perlu menerapkan manajemen lintas budaya agar lebih efektif.
9	Yuliana et al. (2022)	Teori Budaya Organisasi Hofstede dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).	Budaya organisasi yang positif meningkatkan loyalitas dan perilaku sukarela anggota organisasi.	Produktivitas organisasi meningkat karena anggota lebih peduli terhadap tujuan organisasi.
10	Herfianti et al. (2023)	Dimensi *power distance* dalam Teori Hofstede	Pola komunikasi formal mencerminkan tingginya jarak kekuasaan (*power distance*).	Komunikasi formal menunjukkan dominasi struktur birokrasi dalam organisasi.	Informasi lebih terstruktur, tetapi komunikasi menjadi kurang fleksibel.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pola komunikasi, hubungan kerja, sistem pengambilan keputusan, kemampuan adaptasi, dan efektivitas organisasi. Dimensi budaya Hofstede seperti *power distance*, *individualism–collectivism*, *uncertainty avoidance*, dan *long term orientation* terbukti mampu menjelaskan dinamika organisasi dalam berbagai konteks. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas anggota organisasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, pemahaman terhadap budaya organisasi sangat penting sebagai dasar dalam merumuskan strategi manajemen organisasi yang mampu menghadapi perubahan lingkungan dan persaingan global secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku para anggotanya, pola komunikasi, cara pengambilan keputusan, serta efektivitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Melalui sudut pandang dimensi budaya yang dikemukakan oleh Hofstede, budaya organisasi dapat dipahami melalui beberapa dimensi utama, seperti jarak kekuasaan, individualisme dibandingkan dengan kolektivisme, penghindaran ketidakpastian, maskulinitas dibandingkan dengan femininitas, dan orientasi jangka panjang. Dimensi-dimensi tersebut memengaruhi interaksi anggota organisasi, kolaborasi, respons terhadap perubahan, serta pelaksanaan tanggung jawab dalam organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan power distance yang tinggi cenderung memiliki hubungan kerja yang hierarkis dan komunikasi yang formal. Sementara itu, budaya kolektivisme mampu memperkuat rasa solidaritas dan kerja sama tim dalam suatu organisasi. Selain itu, dimensi penghindaran ketidakpastian mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menerima inovasi dan perubahan, terutama dalam penerapan teknologi dan sistem kerja baru. Organisasi yang mengusung budaya kerja yang positif cenderung memiliki loyalitas anggota yang tinggi, hubungan kerja yang harmonis, serta peningkatan produktivitas.

Penelitian ini juga menyoroti bahwa budaya organisasi tidak hanya ada di sektor bisnis dan pemerintahan, tetapi juga berkembang dalam lembaga pendidikan, organisasi mahasiswa, serta perusahaan multinasional. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai budaya organisasi melalui dimensi yang dijelaskan oleh Hofstede sangat penting sebagai landasan dalam merumuskan strategi organisasi yang dapat beradaptasi, efektif, dan siap menghadapi perubahan di lingkungan global. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi elemen kunci dalam meningkatkan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

REFERENSI

Armia, C. (2002). *Pengaruh budaya terhadap efektivitas organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Firjatullah, A., Rahman, F., & Putri, N. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik, 12*(2), 115–126.

Herfianti, D., Nugroho, A., & Sari, M. (2023). Analisis budaya organisasi berdasarkan dimensi *power distance* dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 8*(1), 45–57.

Hofstede, G. (2011). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Lase, R., Hulu, Y., & Zebua, T. (2025). Budaya organisasi sebagai sistem nilai dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 10*(1), 33–44.

Maita, D., & Rahmawati, S. (2023). Analisis penerapan aplikasi SMART ASN berdasarkan dimensi *uncertainty avoidance* Hofstede. *Jurnal Administrasi Negara, 14*(2), 88–101.

Metris, A., Kurniadi, R., & Wulandari, S. (2025). Pengaruh budaya maskulinitas dan femininitas terhadap hubungan kerja organisasi. *Jurnal Perilaku Organisasi, 7*(1), 21–34.

Novianti, R., & Cahayani, D. (2022). Budaya kolektivisme dalam organisasi perusahaan PT PKG Lautan Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9*(3), 201–214.

Ramadhan, F., Putra, H., & Maulana, I. (2025). Dinamika budaya organisasi mahasiswa berdasarkan perspektif Hofstede. *Jurnal Sosial dan Organisasi Mahasiswa, 5*(1), 55–69.

Sahar, R., & Kurniawan, D. (2020). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi berdasarkan teori Hofstede. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 6*(2), 72–84.

Sesariza, L. (2020). Tantangan budaya organisasi multinasional dalam perspektif lintas budaya. *Jurnal Globalisasi dan Manajemen, 4*(1), 15–27.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sumartik, S., Wahyuni, N., & Prasetyo, B. (2022). Budaya organisasi sebagai pedoman perilaku kerja anggota organisasi. *Jurnal Manajemen Organisasi, 11*(2), 90–102.

Yuliana, E., Hidayat, M., & Pramana, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Jurnal Psikologi Organisasi, 5*(3), 144–156.