

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENDORONG KEPATUHAN TERHADAP REGULASI HUKUM DI LINGKUNGAN KERJA ERA DIGITALISASI

Nurhasanah¹, Babby Apriandani², Julpan Hartono Suria Manja

Manurung³, Rizky Ayu⁴ Universitas Royal, Kisaran

Email: ¹nurhasanahmanurung3@gmail.com, ²babbyapriandani@gmail.com,

³julpanhartono@gmail.com, ⁴rizkiayu718@gmail.com

Abstract: *This study employs a quantitative approach with an explanatory research design to examine the causal relationship between the variables under investigation. Data were collected from respondents via questionnaires serving as the primary data source and subsequently analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The study population consisted of currently active teachers at SMK Swasta Amal Bakti. Sampling was conducted using a non-probability sampling technique specifically purposive sampling whereby respondents were selected based on predetermined criteria. The t-test results in the "Coefficients" table yielded a significance value of <0.000 for the Organizational Culture variable, which is below the significance level of $\alpha = 0.05$; meanwhile, the calculated t-value of 10.049 indicates that organizational culture exerts a highly significant influence on legal regulation. Analysis of the "Model Summary" table revealed an R-square value of 0.678. This value indicates that the organizational culture variable explains 67.8% of the variance in the legal regulation variable, while the remaining 32.2% is influenced by variables outside the scope of this research model. Thus, the R-square value of 0.678 suggests a relatively strong relationship or a significant degree of interconnectedness between organizational culture and legal regulation.*

Keywords: *Organizational Culture; Legal Regulations; Work Environment*

Abstrak: Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Data dalam penelitian diperoleh dari berbagai responden melalui penyebaran kuesioner sebagai sumber data primer, kemudian hasil data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari guru-guru SMK Swasta Amal Bakti yang aktif bekerja sampai dengan saat ini. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu. Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $< 0,000$ yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sementara, nilai t-hitung sebesar 10,049 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap regulasi hukum. Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,678. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variabel regulasi hukum sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, nilai R Square sebesar 0,678 mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan regulasi hukum berada pada kategori cukup kuat atau saling berkaitan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Regulasi Hukum; Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting

dalam menjalankan operasional suatu organisasi (Duka et al., 2023). Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari tingginya produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam membangun perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, etika profesi, dan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak lagi hanya berorientasi pada fungsi administratif, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang mendukung tata kelola organisasi yang efektif, berintegritas, dan patuh terhadap regulasi menurut. Kepatuhan terhadap regulasi hukum di lingkungan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan SDM. Regulasi tersebut mencakup berbagai aspek, seperti ketentuan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan data pribadi, pencegahan diskriminasi, kode etik organisasi, serta berbagai kebijakan internal yang mengatur hubungan antara organisasi dan karyawan. Kepatuhan terhadap regulasi tidak hanya bertujuan menghindari sanksi hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, produktif, dan berkelanjutan. Menurut (Suwandi et al., 2024) di era globalisasi dan digitalisasi, perubahan sosial dan budaya organisasi menjadi isu yang semakin mendesak dalam pembangunan hukum.

Dalam konteks MSDM, kepatuhan merupakan perilaku kerja yang perlu dibangun melalui proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan penguatan budaya organisasi. Namun, berbagai organisasi masih menghadapi tantangan dalam membangun budaya kepatuhan di lingkungan kerja. Pelanggaran terhadap regulasi, seperti ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional, pelanggaran disiplin kerja, penyalahgunaan wewenang, manipulasi administrasi, pelanggaran kode etik, maupun pengabaian standar keselamatan kerja masih ditemukan di berbagai sektor

organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan peraturan dan mekanisme pengawasan formal belum sepenuhnya mampu membentuk perilaku kepatuhan karyawan. Dengan kata lain, kepatuhan terhadap regulasi hukum tidak hanya dipengaruhi oleh sistem pengendalian organisasi, tetapi juga oleh nilai, norma, dan budaya yang berkembang dalam lingkungan kerja. Menurut (Dinda, 2022) budaya dalam organisasi akan dipengaruhi oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Menurut (Harahap, 2023) Dalam kajian MSDM, budaya organisasi dipandang sebagai salah satu instrumen strategis untuk membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan asumsi bersama yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Budaya yang menekankan integritas, disiplin, profesionalisme, tanggung jawab, transparansi, dan akuntabilitas akan mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan organisasi maupun regulasi hukum secara sukarela. Sebaliknya, budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran, lemahnya keteladanan pimpinan, dan rendahnya konsistensi dalam penegakan aturan dapat melemahkan perilaku kepatuhan dan meningkatkan risiko pelanggaran hukum.

Dalam praktik MSDM, budaya organisasi dibangun melalui berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti proses orientasi karyawan, pelatihan dan pengembangan, komunikasi internal, sistem penghargaan dan sanksi, penilaian kinerja, serta kepemimpinan yang memberikan teladan. Karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap nilai-nilai organisasi, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, serta memiliki kesadaran untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar dan regulasi yang berlaku dan Organisasi juga membutuhkan perbaikan kinerja secara berkelanjutan agar dapat bertahan dan berkembang

dengan baik (Muchsinati & Mea, 2022). Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian perilaku yang mampu mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kepatuhan terhadap hukum.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan berbagai aspek perilaku SDM, seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, perilaku etis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya berbasis integritas dan akuntabilitas cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap kebijakan internal maupun regulasi eksternal. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih menitikberatkan pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, motivasi, atau kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang mengkaji peran budaya organisasi dalam membentuk kepatuhan terhadap regulasi hukum sebagai perilaku kerja dalam perspektif MSDM masih relatif terbatas. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), khususnya dalam menjelaskan bagaimana budaya organisasi sebagai praktik strategis MSDM mampu memengaruhi perilaku kepatuhan karyawan terhadap regulasi hukum di lingkungan kerja. Padahal, perubahan regulasi ketenagakerjaan, meningkatnya tuntutan penerapan tata kelola organisasi yang baik, serta berkembangnya konsep keberlanjutan organisasi menjadikan budaya kepatuhan sebagai salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antara budaya organisasi dan kepatuhan terhadap regulasi hukum sehingga dapat menjadi dasar dalam pengembangan kebijakan MSDM yang lebih efektif. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku

kepatuhan karyawan. Penelitian ini juga dapat memperluas pemahaman mengenai budaya organisasi sebagai salah satu *soft control mechanism* yang melengkapi sistem pengendalian formal dalam organisasi. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi pimpinan dan praktisi MSDM dalam merancang strategi penguatan budaya organisasi melalui pengembangan kepemimpinan, internalisasi nilai organisasi, pelatihan kepatuhan, sistem penghargaan dan sanksi, serta evaluasi kinerja yang selaras dengan prinsip kepatuhan terhadap regulasi hukum. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam mendorong kepatuhan terhadap regulasi hukum di lingkungan kerja dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi dimensi budaya organisasi yang paling berpengaruh dalam membentuk perilaku kepatuhan karyawan sehingga dapat dirumuskan strategi pengelolaan SDM yang mampu memperkuat budaya organisasi sekaligus meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi hukum di lingkungan kerja terutama di era digitalisasi saat ini.

METODE

Adapun Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data yang terukur serta memberikan gambaran objektif mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap regulasi hukum di lingkungan kerja era digitalisasi. Dimana budaya organisasi sebagai variabel X (variabel independen) dan regulasi hukum sebagai Y (variabel dependen). Data dalam penelitian diperoleh dari berbagai responden melalui penyebaran kuesioner sebagai sumber data primer, kemudian hasil data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan

bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari guru-guru SMK Swasta Amal Bakti yang aktif bekerja sampai dengan saat ini. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu. Jumlah sampel disesuaikan dengan kebutuhan analisis statistik agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara optimal. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator yang memiliki hubungan dengan variable yang digunakan. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum disebarkan secara luas, kuesioner diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen sehingga layak digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku kepatuhan karyawan terhadap regulasi hukum. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi yang diinternalisasikan secara konsisten mampu menjadi pedoman perilaku bagi karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (Septiani et al., 2023) Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendalian informal (*informal control*) yang melengkapi pengendalian formal berupa peraturan, prosedur, dan sistem pengawasan. Budaya organisasi yang menekankan integritas, akuntabilitas, disiplin, profesionalisme, dan tanggung jawab mendorong terbentuknya kesadaran karyawan untuk mematuhi regulasi bukan semata-mata karena adanya sanksi, tetapi karena kepatuhan telah menjadi bagian

dari nilai yang dianut bersama. Menurut (Djaman, 2021), organisasi tidak hanya mengandalkan penegakan aturan, tetapi juga membangun komitmen internal setiap karyawan terhadap pentingnya perilaku yang sesuai dengan hukum dan etika organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein, yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar yang dipelajari dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai pedoman dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi. (Hafidulloh & Ratnaningtyas, 2024) Nilai-nilai tersebut memengaruhi cara individu berpikir, mengambil keputusan, dan berperilaku dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk identitas organisasi serta mengarahkan perilaku anggota organisasi menuju tujuan bersama. Menurut (Hasanah et al., 2025) Ketika organisasi secara konsisten menerapkan nilai integritas, kepatuhan, dan akuntabilitas, maka kecenderungan karyawan untuk mematuhi regulasi hukum akan semakin meningkat. Dari perspektif MSDM, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam membangun budaya kepatuhan tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas fungsi-fungsi MSDM, seperti proses rekrutmen yang mempertimbangkan integritas calon karyawan, program orientasi dan pelatihan mengenai etika kerja, kepemimpinan yang memberikan keteladanan, sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten, serta komunikasi internal yang efektif. Seluruh praktik tersebut berkontribusi terhadap internalisasi nilai budaya organisasi sehingga kepatuhan terhadap regulasi menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi memperkuat budaya organisasi melalui pengembangan kepemimpinan berbasis integritas, sosialisasi nilai-nilai organisasi, pelatihan kepatuhan (*compliance*

training), evaluasi kinerja yang memasukkan aspek kepatuhan, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang secara konsisten menunjukkan perilaku patuh terhadap regulasi. Strategi tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga berintegritas, taat hukum, dan mendukung keberlanjutan

organisasi. Dalam kegiatan penelitian ini agar dapat melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap regulasi hukum yaitu dengan menggunakan 2 (dua) teknik uji analisis yaitu Uji Parsial (T) dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Berikut ini akan dijelaskan hasil dari kedua uji tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,961	2,152		-1,376
	Budaya Organisasi	0,920	0,092	0,823	10,049

a. Dependent Variable: Regulasi Hukum

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi untuk variable Budaya Organisasi sebesar $< 0,000$ yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 10,049 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap regulasi hukum. Nilai

koefisien regresi (B) yang bernilai positif sebesar 0,920 mengindikasikan adanya hubungan yang searah dan hal ini menunjukkan setiap adanya peningkatan pada budaya organisasi maka akan diikuti oleh regulasi hukum sebesar 0.920. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap regulasi hukum di lingkungan kerja era digitalisasi.

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	0,678	0,671	0,712	2,298

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Regulasi Hukum

Adapun Uji R Square digunakan untuk dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen. Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,678. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable budaya organisasi mampu menjelaskan variabel regulasi hukum sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, nilai R Square sebesar 0,678 mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan regulasi hukum berada pada kategori cukup kuat atau saling berkaitan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini memberikan suatu kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam membentuk perilaku kepatuhan karyawan terhadap berbagai regulasi yang berlaku di lingkungan kerja. Nilai-nilai organisasi seperti integritas, disiplin, profesionalisme, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kerja sama mampu menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan ketentuan hukum serta kebijakan organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten melalui keteladanan pimpinan, komunikasi yang efektif, program pengembangan sumber daya manusia, serta

sistem penghargaan dan sanksi yang adil terbukti mendukung terbentuknya budaya kepatuhan (*compliance culture*). Menurut (Djaman, 2021) mengatakan bahwa kepatuhan terhadap regulasi hukum tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan aturan formal, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai organisasi yang mendorong kesadaran dan komitmen karyawan untuk mematuhi peraturan secara sukarela. Dari perspektif MSDM, penguatan budaya organisasi merupakan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi hukum sekaligus memperkuat tata kelola organisasi yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi ke dalam seluruh fungsi MSDM, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, orientasi karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan dan pengembangan

kepemimpinan. Melalui integrasi tersebut, budaya organisasi tidak hanya menjadi identitas organisasi, tetapi juga menjadi mekanisme pengendalian perilaku yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas, patuh terhadap hukum, dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kepatuhan terhadap regulasi hukum di lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memperkuat budaya kepatuhan sebagai bagian dari upaya meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas tata kelola yang berorientasi pada keberlanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinda, G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 13(4), 405–416.
- Djaman, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3, 25–37.
- Duka, A., Peny, T. L. L., Hermayanti, H., & Gorang, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- Hafidulloh, H., & Ratnaningtyas, D. (2024). Peran motivasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan di rsud dr. soetomo *. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 109–121.
- Harahap, F. A. (2023). *Studi Kinerja Karyawan : Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT . Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan*. 6(2), 2317–2330.
- Hasanah, N., Sari, M. N., Maysara, R. D., Achyar, N., Padang, U. N., & Padang, K. (2025). *Peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai*. 3(12).
- Muchsinati, E. S., & Mea, Y. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etik Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 56–66.
- Septiani, anggi kirana, Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MORALITAS INDIVIDU, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN. *Jurnal Economina*, 2, 1306–1317.
- Suwandi, A. F., Ayu, R., Yanti, A., Octalia, E., & Librianti, I. (2024). Sinergi Budaya Organisasi dan Hukum Administrasi: Pilar Pembangunan Hukum yang Berkelanjutan. *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 04(2), 215–229.
- <https://doi.org/10.32332/siyasah.v4i1>