

Analisis Budaya Organisasi dalam Mendukung Efektivitas Organisasi

¹⁾Mey Yunanda, ²⁾Noni Artiya Syahputri, ³⁾Pratiwi Ayu Ningtyas, ⁴⁾Ahmad Wahyudi Zein

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

¹meyyunanda07@gmail.com, ²artiyanoni@gmail.com, ³pratiwiayuningtyasayu@gmail.com,

⁴ahmadwahyudizein@uinsu.ac.id

Abstrak: *Organizational culture is a system of values and norms that shapes work behavior as well as the way organizations make decisions and adapt to their environment. This study aims to examine the concept, existence, and the objectives and benefits of organizational culture in supporting organizational effectiveness. The method used is descriptive qualitative research through a literature review. The findings indicate that a strong and adaptive organizational culture can strengthen organizational identity, enhance employee motivation and performance, and support organizational competitiveness and sustainability.*

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Effectiveness, Work Patterns*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep, keberadaan, serta tujuan dan manfaat budaya organisasi dalam mendukung efektivitas organisasi. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif melalui studi kepustakaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan adaptif mampu memperkuat identitas organisasi, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mendukung daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Efektivitas Organisasi, Pola Kerja

Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan fondasi penting yang membentuk cara suatu perusahaan berperilaku, mengambil keputusan, dan berinteraksi dengan para pemangku kepentingannya. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin dinamis, organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki strategi yang tepat, tetapi juga sistem nilai, keyakinan, dan norma yang mampu mengarahkan perilaku anggota organisasi secara konsisten. Budaya organisasi menjadi pedoman tidak tertulis yang memengaruhi pola kerja, etika, serta sikap para karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Keberadaan budaya organisasi yang kuat dapat membantu perusahaan menciptakan identitas yang jelas, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan konflik internal, ketidakpastian, dan rendahnya motivasi kerja, sehingga berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada era transformasi digital seperti saat ini, organisasi juga menghadapi tantangan untuk menyesuaikan budaya kerja agar lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, fleksibilitas kerja, serta tuntutan inovasi yang semakin tinggi.

Pada era transformasi digital seperti saat ini, tantangan budaya organisasi semakin kompleks. Perusahaan dituntut untuk mampu membangun budaya yang adaptif terhadap perubahan teknologi, kebutuhan fleksibilitas kerja, serta peningkatan tuntutan inovasi. Karyawan dari berbagai generasi, terutama generasi milenial dan generasi Z, juga membawa preferensi dan nilai kerja yang berbeda, sehingga perusahaan perlu menata budaya kerja yang inklusif dan relevan dengan perkembangan zaman.

Selain itu, budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi internal, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan dengan budaya yang sehat cenderung lebih inovatif, mampu merespons perubahan lingkungan eksternal dengan cepat, serta memiliki keunggulan kompetitif

yang berkelanjutan. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai budaya organisasi menjadi sangat penting dalam upaya mengembangkan strategi manajemen yang efektif dan menciptakan kinerja organisasi yang optimal.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber akademik lainnya yang relevan dengan budaya organisasi. Data dianalisis secara deskriptif-analitis untuk menjelaskan konsep, peran, serta manfaat budaya organisasi dalam mendukung efektivitas dan tata kelola organisasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edward Burnett Tylor, budaya merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keyakinan, seni, etika, hukum, tradisi, dan berbagai kemampuan lain yang diperoleh seseorang dalam konteks keanggotaan dalam masyarakat. Selo Soemardjan dan Soelaiman Soemardi berpendapat bahwa budaya adalah medium yang menghasilkan karya, perasaan, dan ciptaan dari komunitas. Di sisi lain, Herskovits melihat budaya sebagai sesuatu yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya, yang kemudian dianggap sebagai superorganik.

Kata organisasi memiliki asal etimologis dari bahasa Latin "organum," yang berarti alat, sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "organization" yang merujuk pada organisasi, penataan, pengumpulan, atau penghimpunan. Dengan demikian, arti dari organisasi adalah suatu struktur yang terdiri dari unit-unit kecil yang bersatu menjadi satu kesatuan yang lebih besar. Definisi organisasi sering kali diinterpretasikan berdasarkan perspektif, tujuan, dan latar belakang ilmiah individu yang menyusunnya. Secara umum, pengertian organisasi dapat dijelaskan sebagai tempat bagi sekelompok orang yang berkolaborasi dengan cara yang rasional dan sistematis yang terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi tentang organisasi sering kali dirumuskan agar sejalan dengan kepentingan dan tujuan dari penelitian, serta sangat tergantung pada konteks dan sudut pandang ilmiah. Terdapat banyak sekali definisi mengenai organisasi, mungkin mencapai puluhan. Sebagai contoh, di bawah ini adalah beberapa definisi organisasi yang diambil dari berbagai sumber. Pengertian organisasi menurut Mathis dan Jackson adalah: "Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang terbentuk dari interaksi sekelompok individu dalam suatu pola khusus, dimana setiap anggota memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing, sehingga membentuk suatu kesatuan dengan tujuan tertentu dan batas-batas yang jelas, yang memungkinkan untuk dipisahkan. "Louis A. Allen menyatakan: "Organisasi adalah proses mengidentifikasi dan mengkategorikan pekerjaan yang akan dilakukan, serta menuntukan dan mendistribusikan kewenangan serta tanggung jawab dengan tujuan agar individu dapat berkolaborasi secara efektif dalam mencapai target" (Kurnia et al., 2023).

Dalam karya John M. Ivancevich, terdapat penjelasan mengenai pengertian Budaya Organisasi yang diambil dari pemikiran Edgar H. Schein. Budaya organisasi diartikan sebagai sebuah pola fundamental yang dibuat, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat berusaha belajar untuk menanggapi situasi adaptasi dari luar serta integrasi di dalam yang sudah dilakukan dengan cukup baik sehingga dianggap sah, dan untuk alasan tersebut, pola ini diajarkan kepada anggota baru sebagai metode untuk memahami, berpikir, dan merasakan terkait dengan permasalahan yang mereka hadapi.

Budaya Organisasi menurut Robbins yaitu Sistem makna yang dipegang oleh anggota-anggota membuat suatu organisasi berbeda dari yang lainnya. Budaya organisasi juga berfungsi

sebagai pedoman yang ada di perusahaan, memberikan acuan bagi karyawan saat menjalankan tugas-tugas mereka dan perilaku berdasarkan nilai-nilai organisasi tersebut. Dalam konteks Budaya Organisasi menurut Robbins, terdapat tujuh unsur budaya perusahaan yang perlu diperhatikan:

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Se jauh mana para karyawan mampu berinovasi dan memanfaatkan peluang yang ada.
2. Sensitivitas terhadap detail. Karyawan diharapkan untuk memberikan nilai pada kejelasan, analisis, dan perhatian pada rinciannya sampai tingkat tertentu.
3. Orientasi hasil. Seberapa besar manajemen lebih mengutamakan strategi dan proses untuk mencapai tujuan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh.
4. Fokus kepada individu. Se jauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil ini terhadap karyawan.
5. Pengakuan terhadap tim. Seberapa jauh pekerjaan diatur dalam kelompok ketimbang oleh individu.
6. Agresivitas sebagai elemen keenam. Dalam hal waktu luang, seberapa kompetitif dan agresifnya para individu.
7. Ketahanan. Se jauh mana upaya organisasi untuk mempertahankan kondisi yang sudah ada (mempertahankan status quo).

Budaya dalam sebuah organisasi bersifat fleksibel, bahkan perlu disesuaikan berdasarkan perubahan lingkungan agar organisasi tetap stabil. Sebuah organisasi harus menciptakan budaya yang fokus pada pencapaian, mengubah cara berpikir, serta menjaga kepercayaan di dalamnya. Budaya organisasi yang positif adalah hasil dari proses pembelajaran yang tidak henti-hentinya. Nilai-nilai baik dari lingkungan kerja idealnya terus dikembangkan dan diturunkan kepada semua anggota baru agar tetap terinternalisasi dalam organisasi. Para anggota perlu bisa beradaptasi dan menerima norma atau nilai yang telah dibangun dengan sikap positif. Inilah fenomena yang seharusnya dikembangkan di institusi pendidikan, Institusi pendidikan dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu bertahan menghadapi berbagai tantangan, baik dari dalam maupun luar. Inilah (Publik et al., 2022).

Kerja sama antar individu dengan tujuan yang serupa disebut sebagai kelompok kerja sama atau lebih jelasnya organisasi. Organisasi muncul sebagai hasil dari keinginan manusia, makhluk yang dalam kehidupannya selalu saling bergantung untuk mendapatkan kepuasan. Dari kelompok kerja sama yang awalnya sederhana, pengalaman tersebut terus berkembang dan mendorong manusia untuk memperbaiki struktur organisasi guna menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan sosial di kehidupan mereka. Oleh karena itu, terbentuklah beragam organisasi yang bervariasi, mulai dari yang sangat sederhana hingga yang sangat kompleks dan rumit. Semua ini ditujukan untuk memberikan kepuasan kepada individu sebagai bagian dari organisasi tersebut.

Semua individu di sebuah organisasi perlu dapat memahami dengan baik budaya yang ada, karena pemahaman ini sangat terkait dengan setiap langkah atau aktivitas yang dilakukan, baik itu perencanaan strategis maupun taktis, serta pelaksanaan dari rencana tersebut, di mana setiap aktivitas harus berlandaskan pada budaya yang dianut oleh organisasi. Setiap institusi atau organisasi memiliki budaya yang berfungsi untuk membentuk aturan, norma, atau pedoman dalam berpikir dan bertindak demi mencapai sasaran yang telah ditentukan. Ini menunjukkan bahwa kemajua organisasi akan lebih optimal apabila budaya yang ada mengalami perkembangan yang positif. Meskipun demikian, sebuah Lembaga juga dapat mengalami tekanan. Budaya organisasi berperan sebagai panduan perilaku dalam kegiatan sehari-hari yang membuat anggotanya bergerak dengan terarah menuju pencapaian tujuan organisasi (Tamimi et al., 2022).

Keberadaan Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang dalam suatu lingkungan kerja dan menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi. Keberadaan budaya organisasi tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan terbentuk melalui proses panjang yang dipengaruhi oleh sejarah berdirinya organisasi, pengalaman kolektif, kepemimpinan, serta interaksi antaranggota. Karena itu, budaya organisasi menjadi identitas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Secara umum, budaya organisasi berfungsi sebagai landasan dalam menentukan bagaimana anggota bertindak, bersikap, dan mengambil keputusan. Nilai-nilai yang hidup dalam organisasi dapat terlihat dalam cara karyawan bekerja, cara mereka berkomunikasi, serta cara organisasi merespons perubahan. Ketika budaya organisasi kuat dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai, maka budaya tersebut mampu menjadi kekuatan utama yang mendorong efektivitas, loyalitas, dan komitmen kerja (Darmawan, 2023).

Di samping itu, budaya organisasi juga memengaruhi bagaimana organisasi merespons tantangan eksternal. Organisasi dengan budaya yang adaptif cenderung lebih siap menghadapi perubahan pasar, perkembangan teknologi, maupun dinamika persaingan. Hal ini terjadi karena budaya yang adaptif mendorong sikap fleksibel, keberanian berinovasi, dan keterbukaan terhadap gagasan baru. Sebaliknya, budaya yang konservatif dapat menyebabkan organisasi sulit berkembang, karena karyawan cenderung mempertahankan cara kerja lama dan resisten terhadap perubahan.

Keberadaan budaya organisasi juga dapat dilihat dari peranannya dalam menciptakan iklim psikologis bagi karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki budaya suportif akan memberikan rasa aman, kenyamanan emosional, dan motivasi bagi anggotanya. Hal ini berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, serta komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya yang otoriter atau penuh tekanan dapat memicu stres kerja, menurunkan moral, dan melemahkan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara optimal (Y.S, 2024).

Keberadaan budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menciptakan stabilitas internal. Nilai dan norma yang disepakati bersama membantu menumbuhkan rasa aman dan keteraturan bagi anggota organisasi. Mereka mengetahui standar perilaku yang diterima, batasan tindakan, serta harapan organisasi terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya mengatur bagaimana pekerjaan dilakukan, tetapi juga membentuk iklim psikologis yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

Selain itu, budaya organisasi memberikan arah dalam menghadapi dinamika eksternal. Organisasi yang memiliki budaya adaptif akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, baik dalam aspek teknologi, pasar, maupun regulasi. Sebaliknya, budaya yang kaku dapat menjadi hambatan bagi inovasi dan perkembangan organisasi. Karena itu, pemimpin memiliki peran penting dalam menjaga relevansi budaya organisasi agar tetap selaras dengan tuntutan zaman tanpa kehilangan identitas dasarnya.

Pada akhirnya, keberadaan budaya organisasi bukan hanya sekadar latar belakang perilaku kerja, melainkan elemen strategis yang berpengaruh terhadap keberhasilan jangka panjang. Budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan dikelola dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat koordinasi, serta meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks (Ishiqah Ramadhany Putri, 2022).

Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Tujuan budaya organisasi pada dasarnya adalah memberikan arah, landasan, dan identitas bagi seluruh aktivitas di dalam perusahaan sehingga setiap individu dapat bekerja dengan selaras, konsisten, dan efektif. Budaya organisasi berfungsi menciptakan nilai bersama yang menjadi pedoman perilaku, sehingga karyawan tidak hanya bekerja berdasarkan aturan formal, tetapi juga

memahami cara berpikir, cara bersikap, dan standar kerja yang dianggap benar oleh organisasi. Dengan adanya budaya yang kuat dan jelas, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Salah satu tujuan utama budaya organisasi adalah menciptakan identitas yang membedakan perusahaan dari organisasi lain. Identitas ini muncul dari nilai-nilai yang dijunjung, gaya kerja yang diutamakan, sampai sikap yang ditampilkan oleh seluruh anggotanya. Identitas yang kuat membantu perusahaan menumbuhkan reputasi positif, meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, dan membuat karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Selain itu, budaya yang konsisten juga membantu menarik dan mempertahankan talenta yang cocok dengan karakter perusahaan (Karida & Dhamanti, 2024).

Budaya organisasi juga bertujuan membentuk perilaku karyawan agar selaras dengan visi dan tujuan strategis perusahaan. Ketika budaya sudah tertanam, karyawan secara otomatis memahami apa yang harus dilakukan dalam situasi tertentu tanpa menunggu instruksi rinci dari atasan. Hal ini membuat proses kerja menjadi lebih efisien karena sebagian besar keputusan dapat diambil berdasarkan nilai-nilai budaya yang telah disepakati. Perilaku yang konsisten ini pada akhirnya menciptakan harmonisasi kerja, meningkatkan kerja sama tim, dan meminimalkan konflik internal.

Selain itu, budaya organisasi berperan sebagai alat pengendalian sosial yang mengarahkan karyawan untuk bertindak sesuai norma yang berlaku. Budaya yang kuat dapat mengurangi perilaku menyimpang karena setiap individu menyadari standar perilaku yang dianggap benar dan diterima oleh kelompok. Karyawan juga menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab karena mereka merasa terikat oleh nilai-nilai bersama, bukan hanya oleh aturan tertulis. Dengan demikian, budaya menjadi mekanisme kontrol yang lebih halus namun sangat efektif dalam menjaga ketertiban dan produktivitas (Kadarmanta, 2024).

Tujuan lainnya adalah mendukung efektivitas organisasi melalui peningkatan motivasi kerja. Ketika budaya organisasi memberi penghargaan pada kinerja, inovasi, atau rasa kebersamaan, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Lingkungan kerja yang positif juga mendorong loyalitas dan mengurangi turnover, sebab karyawan merasa nyaman, aman, dan dihargai. Motivasi yang tinggi berpengaruh langsung pada produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target perusahaan.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pedoman adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam kondisi bisnis yang dinamis, perusahaan membutuhkan budaya yang mampu mendorong fleksibilitas, kerja cepat, keterbukaan, serta kemampuan belajar dari pengalaman. Budaya adaptif membantu organisasi bertahan menghadapi tantangan, menetapkan strategi baru, dan mengelola ketidakpastian. Dengan kata lain, budaya memungkinkan perusahaan bergerak secara kolektif menuju arah yang sama meskipun lingkungan terus berubah (Hadinata & Nasor, 2023). Manfaat Budaya Organisasi:

1. Menyatukan Arah dan Tujuan: Budaya organisasi menyatukan arah dan tujuan seluruh anggota organisasi, mengurangi ambiguitas tugas dan mempercepat proses kerja.
2. Meningkatkan Keterikatan Emosional dan Loyalitas: Budaya organisasi meningkatkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan, menurunkan tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan pengalaman dan pengetahuan organisasi.
3. Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas: Budaya organisasi meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, memicu produktivitas tidak semata melalui tekanan, tetapi melalui komitmen internal karyawan.
4. Memperkuat Kemampuan Adaptasi: Budaya organisasi memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian, memungkinkan organisasi beradaptasi cepat dan mengimplementasikan solusi baru.
5. Meningkatkan Efisiensi Operasional: Budaya organisasi meningkatkan efisiensi operasional,

memungkinkan manajer dan staf membuat keputusan sehari-hari yang konsisten tanpa harus merujuk ke hierarki berlapis-lapis (Kementerian & Kota, 2023).

6. Membangun Reputasi: Budaya organisasi membangun reputasi dan posisi kompetitif organisasi, meningkatkan loyalitas pelanggan dan membuka peluang kemitraan strategis.
7. Mendorong Inovasi dan Kreativitas: Budaya organisasi mendorong inovasi dan kreativitas, membuka ruang bagi ide-ide baru dan perbaikan proses internal.
8. Pengendalian Risiko dan Kepatuhan: Budaya organisasi mengurangi kemungkinan pelanggaran hukum atau kebijakan internal, membuat praktik-praktik kepatuhan menjadi bagian dari perilaku sehari-hari.

Transfer Pengetahuan dan Pengembangan Kompetensi: Budaya organisasi menjaga kesinambungan kompetensi organisasi, mempercepat peningkatan kapabilitas tim secara keseluruhan. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan: Budaya organisasi meningkatkan kepuasan pelanggan, membuat interaksi dengan pelanggan menjadi lebih positif dan meningkatkan retensi pelanggan (Tanimbar et al., n.d.).

Kesimpulan

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang dianut, dipahami, serta dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak. Keberadaan budaya organisasi tidak hanya menjadi identitas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, tetapi juga berfungsi sebagai sistem makna bersama yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Budaya yang kuat dan terinternalisasi mampu menciptakan keselarasan perilaku, meningkatkan komitmen, serta memperkuat kohesi antaranggota organisasi.

Tujuan utama pembentukan budaya organisasi adalah menciptakan arah yang jelas bagi organisasi, menanamkan nilai-nilai bersama, serta memastikan bahwa setiap aktivitas dan keputusan selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, budaya organisasi berperan dalam membangun stabilitas sosial dan tata kelola perilaku sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif

Manfaat budaya organisasi tercermin melalui meningkatnya efektivitas kerja, terbangunnya loyalitas dan motivasi karyawan, terciptanya koordinasi yang lebih baik, serta meningkatnya kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi fondasi penting yang memengaruhi keberlangsungan, daya saing, dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Darmawan, D. (2023). *Pera Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan*. 10.
- Hadinata, F., & Nesor, M. (2023). Implementasi Teori dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah. 02(06).
- Ishiqah Ramadhany Putri, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Administrasi Publik*, 8.
- Kadarmanta, R. A. (2024). Peran Budaya Organisasi Mewujudkan Produktivitas Kinerja (Implementasi Di Negara Singapura, Jepang, China, Korea Selatan Dan Indonesia). 07, 394–407.
- Karida, R., & Dhamanti, I. (2024). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN RUMAH SAKIT : 5, 2674–2684.
- Kementerian, K., & Kota, A. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. 2(3), 53–60.



- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Nurul, M., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. 1(3), 386–392.
<https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Publik, J. A., Putri, I. R., Yusuf, N. F., & Barat, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi The Effect Of Organizational Culture In Creating Organizational Development. XVIII(1), 143–154.
- Tamimi, M., Soetjipto, B., Sopiah, & Kurniawan, D. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Husnayain Business Review, 2(2), 11–21.
- Tanimbar, Y., Abadi, C., Irama, D. A. N., Di, T., Terdaftar, Y., & Bei, D. I. (n.d.). Manajemen & bisnis. 45.