

PEMBARUAN BUDAYA ORGANISASI AKHLAK UNTUK EFEKTIVITAS KERJA DARI PERSPEKTIF PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PLN UIW NTB

Gilang Pratama

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

ABSTRACT

Adanya pembaruan budaya organisasi AKHLAK pada PT PLN UIW NTB Karyawan PLN menjadi tantangan bagi karyawan. Namun karyawan di PT PLN UIW NTB terlihat santai seolah tidak memiliki tekanan yang tinggi dalam bekerja. Kebutuhan karyawan untuk cuti tetap diakomodir dan difasilitasi dengan baik walaupun memiliki kecenderungan jumlah pengajuan cuti yang cukup besar atau banyak yang melakukan cuti dalam kurun waktu yang hampir bersamaan. Kondisi ini dapat mengindikasikan perilaku atau kebiasaan karyawan PLN UIW NTB yang fleksibel dan telah mengintegrasikan layanan berbasis teknologi. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi peran pembaruan Budaya Organisasi AKHLAK untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT PLN UIW NTB. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jumlah informan sebanyak tiga orang. Berdasarkan temuan dan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pembaruan budaya organisasi "AKHLAK" di PT PLN UIW NTB mengembangkan keterampilan pegawai PLN dalam menerima perubahan dan beradaptasi, serta mampu menentukan fokus dan penekanan dalam pekerjaan mereka. Penerapan nilai-nilai "AKHLAK" menjadikan pekerjaan pegawai PLN lebih fleksibel, meningkatkan disiplin dalam pencapaian target kerja, dan mendorong pegawai untuk menjadi role model serta belajar menjadi pemimpin bagi rekan-rekan mereka. Dengan demikian, perubahan dan adaptasi, fokus dan penekanan, serta penerapan organisasi secara keseluruhan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja karyawan.

ARTICLE INFO

Keywords:

Budaya Organisasi;
Efektivitas Kerja;
Produktivitas
Karyawan

Corresponding Author: Gilang Pratama

INTRODUCTION

Pada sektor bisnis di era globalisasi, perusahaan memiliki tuntutan untuk lebih responsif atas perubahan. Perusahaan harus mampu beradaptasi menyikapi kondisi bisnis baik secara eksternal maupun internal sebagai bentuk transformasi bisnis maupun organisasi (Siregar, 2023). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar

modalnya adalah milik negara. Di tahun 2022, data menunjukkan bahwa terdapat 91 perusahaan BUMN yang terdiri dari 79 Perusahaan Perseorangan (persero) dan 12 Perusahaan Umum (perum) yang beroperasi di 12 sektor industri (Sari, 2022). Sebagai entitas bisnis yang dimiliki oleh negara, BUMN diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi tetapi juga menjadi teladan dalam praktik tata kelola perusahaan yang baik. Salah satu aspek penting dalam tata kelola perusahaan adalah budaya organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang menjadi panduan dalam aktivitas sehari-hari perusahaan (Sarah, 2021; J.Abdussamad, 2015 ; Aryanti, 2020).

Perlu diketahui bahwa pada tahun 2020, melalui Surat Keputusan nomor SK-115/MBU/05/2022A, Kementerian BUMN menetapkan budaya organisasi bagi seluruh perusahaan BUMN dengan core values “AKHLAK”, singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (Sakti & Kusumawardhani, 2023). Nilai-nilai ini dirancang untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan positif, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di seluruh BUMN. Menurut Sakti & Kusumawardhani (2023) pada dasarnya budaya organisasi terbentuk dalam kebiasaan karyawan dalam bertindak laku untuk menjalankan maupun memenuhi kebutuhannya. Ini disebut sebagai hal krusial karena berkaitan dengan pengembangan dan perubahan organisasi.

Pada dasarnya, Sarah (2021) menyebut budaya organisasi sebagai sebuah identitas, yang membedakannya dari perusahaan lain, dan menetapkan standar bagaimana seluruh bagian perusahaan bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Menurut Sakti & Kusumawardhani (2023) budaya organisasi sebagai landasan perusahaan dalam menentukan arah organisasi dan strategi organisasi melalui penerapan pedoman yang menyatukan organisasi melalui kebiasaan para karyawan dalam berperilaku, bertutur kata, dan bersikap saat berada di lingkungan perusahaan. Rojuaniah (2012) menyebut budaya organisasilah yang memandu, mempengaruhi individu dan proses dalam organisasi. Bahkan budaya menekan individu untuk bertindak, berpikir, dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sehingga menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Maduningtias, 2019).

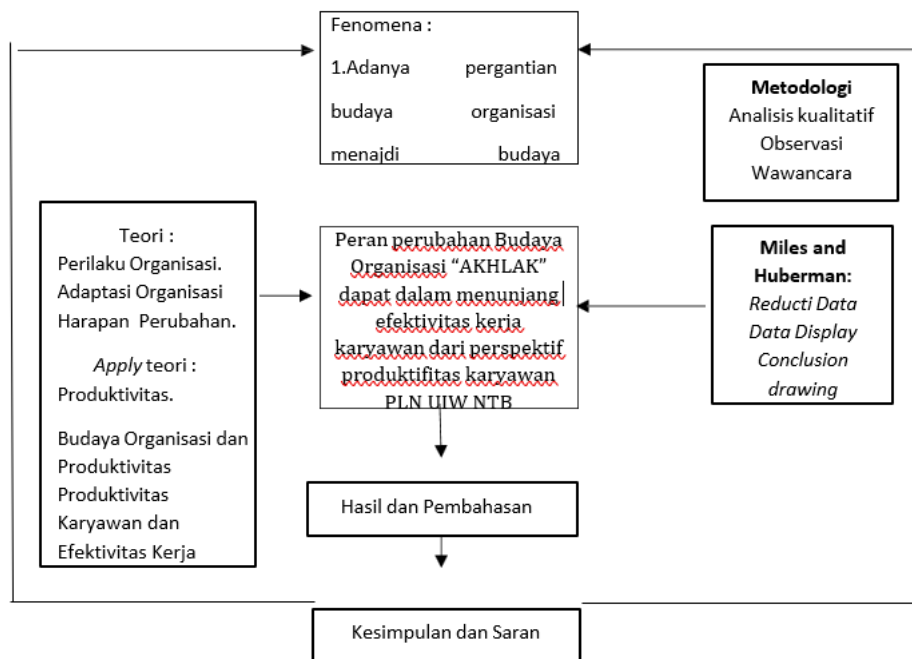
Mulyani & Utami (2021) dan Madjidu, Usu & Yakup (2022) mengisyaratkan budaya organisasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan produktivitas. Sementara, Antariksa & Wasiti (2020) menyebut kinerja karyawan sebagai indikator penunjang produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan menentukan produktivitas kinerja perusahaan. Namun, Djarot (2015) menekankan budaya organisasi pada sikap mental yang ditunjukkan dengan sikap atau perilaku taat terhadap ketentuan perusahaan. Ini disebut Febriani, Ramli & Reza (2023) sebagai indikasi terbentuknya keterikatan karyawan dengan nilai perusahaan. Dalam hal ini, adanya perubahan budaya organisasi membuat iklim dan lingkungan kerja menjadi berubah sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Safaruddin, Indah & Franca (2021) menjelaskan bahwa dalam konteks perubahan budaya organisasi harus disertai dengan pelatihan internalisasi core values “AKHLAK” guna membangun motivasi kerja karyawan.

Uraian diatas menunjukkan adanya implikasi yang besar atas adanya implementasi budaya organisasi baru. Pada konteks PT.PLN sebagai salah satu perusahaan BUMN tentunya proses internalisasi dan implementasi core values AKHLAK telah berlangsung cukup lama dalam kelangsungan perusahaan. Bahkan di tahun 2023, PLN berhasil meraih kinerja terbaiknya (Press

Release No. 203.PR/STH.00.01/V/2024). Ini menunjukkan implementasi telah dilakukan secara menyeluruh di semua kantor unit wilayahnya, termasuk di kantor PLN Unit Induk Wilayah NTB.

Hasil pengamatan penulis selama menjalankan kegiatan magang di PT. PLN UIW NTB, penulis menemukan bahwa karyawan PLN dalam bekerja terlihat santai seolah tidak memiliki tekanan yang tinggi dalam bekerja. Kebutuhan karyawan untuk cuti tetap diakomodir dan difasilitasi dengan baik walaupun memiliki kecenderungan jumlah pengajuan cuti yang cukup besar atau banyak yang melakukan cuti dalam kurun waktu yang hampir bersamaan. Kondisi ini dapat mengindikasikan perilaku atau kebiasaan karyawan PLN UIW NTB yang fleksibel dan telah mengintegrasikan layanan berbasis teknologi.

Berdasarkan fenomena diatas, perilaku karyawan yang ditunjukkan di PT. PLN UIW NTB mengindikasikan proses internalisasi dan implementasi *core values* “AKHLAK” tidak menunjukkan kendala yang berarti, sehingga performa kinerja perusahaan tetap terjaga sangat baik. Namun, kondisi ini tentunya cukup berbeda dengan pendapat Safaruddin, Indah & Franca (2021) yang menyatakan butuh pelatihan dan waktu yang cukup lama juga untuk dapat mengimplementasikan *core values* “AKHLAK” di perusahaan BUMN. Bahkan Febriani, Ramli & Reza menyebut harus terbangun keterikan karyawan dengan nilai perusahaan untuk dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Untuk itu, penulis menyatakan perlu dilakukan sebuah penyelidikan yang terfokus terhadap perubahan budaya organisasi dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan dari perspektif produktivitas PT. PLN UIW NTB.



Gambar 1. Model Pengembangan Penelitian

METHOD

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang dimana penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Budaya Organisasi “AKHLAK” meningkatkan efektivitas kerja pegawai

PT PLN UIW NTB. Informan dalam penelitian ini adalah dua karyawan dan satu atasan PT.PLN UIW NTB bidang KKU. Teknik analisis data menggunakan metode triangulasi sumber. Tahapan penelitian yaitu perencanaan, tahap pengumpulan data dan informasi, tahap analisis data dan tahap penulisan laporan.

RESULT AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil pengkodean tersebut peneliti menemukan 94 kode atau quote, yang dikelompokkan menjadi 15 tema berdasarkan kesamaan maknanya. Selanjutnya, tema diamati pemaknaannya dan dilihat keterhubungan atau ketertarikan antar tema sehingga diperoleh 3 kategori. Kategori ini yang kemudian menjadi representasi hasil penelitian. Adapun hasil pengkodean dapat dilihat pada Tabel 4.1. berikut:

Tabel 1. Reduksi Data

Frekuensi	Tema	Kategori	Tujuan
11	01: Perubahan	Perubahan dan Adaptasi	Efektivitas Kerja
2	05: Adaptasi		
3	09: Resistensi		
3	06: Pengetahuan/Pemahaman		
13	03: Implikasi/Dampak Positif		
7	12: Kenyamanan	Fokus dan Penekanan	
2	14: Motivasi		
5	17: Komitmen		
6	15: Kerjasama TIM		
7	20: Pengembangan Diri		
3	11: Fleksibilitas	Penerapan	
2	16: Disiplin		
3	07: Kepemimpinan		
4	08: Role Model		
8	21:Penerapan/Penggunaan Teknologi		
94	JUMLAH		

a. Perubahan dan Adaptasi

Perubahan dan adaptasi dalam penelitian ini dimaknai sebagai proses implementasi dan penyesuaian yang dilakukan oleh individu atau organisasi terhadap perubahan dalam metode, struktur, strategi, atau budaya. Menurut Burke (2017) merujuk pada proses di mana organisasi

melakukan penyesuaian terhadap struktur, proses, dan budaya kerja mereka untuk menghadapi dinamika internal dan eksternal yang berpengaruh pada kinerja dan kelangsungan hidup organisasi. Perubahan dan adaptasi ditinjau dari aspek perubahan, adaptasi, resistensi, pengetahuan dan pemahaman.

b. Fokus dan Penekanan

Fokus dan Penekanan dalam penelitian ini merujuk pada proses identifikasi dan alokasi perhatian khusus pada aspek-aspek tertentu yang dianggap penting untuk mencapai tujuan spesifik. Fokus dan penekanan ditinjau dari aspek implikasi/dampak positif, kenyamanan, motivasi, komitmen, Kerjasama tim, dan pengembangan diri.

c. Penerapan

Penerapan adalah proses implementasi aturan, prinsip, atau teknologi dalam konteks kerja yang diarahkan untuk mencapai hasil yang efektif. Penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya (Ridwan et al. 2021). Penerapan ditinjau dari aspek fleksibilitas, disiplin, kepemimpinan, role model, penerapan/penggunaan teknologi.

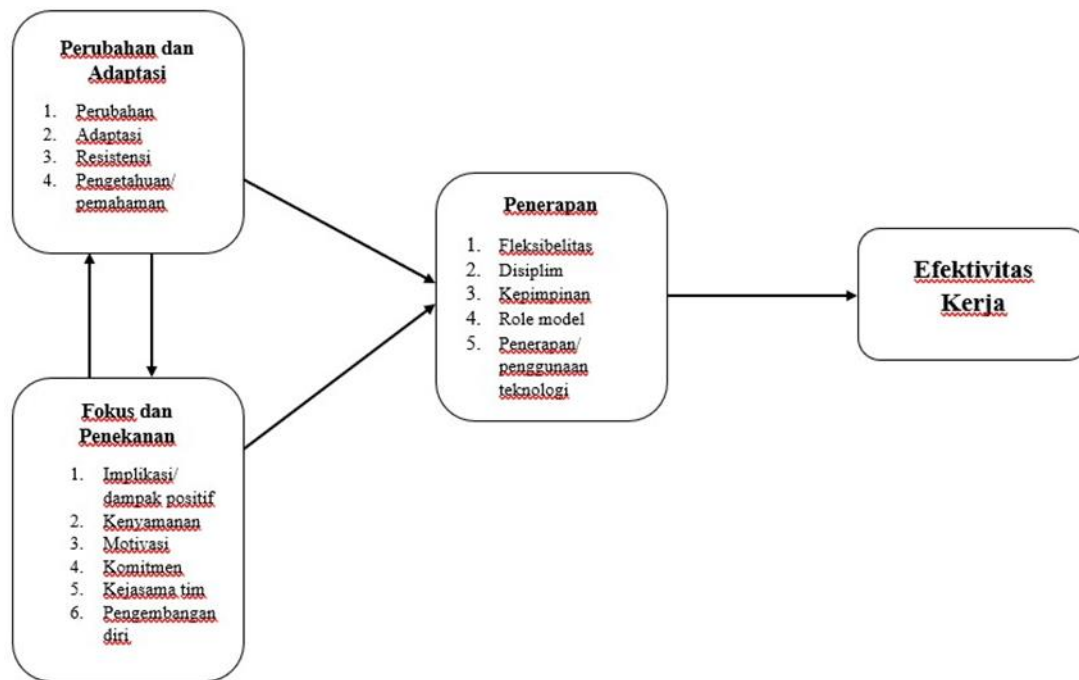
Pembahasan

a. Pembaruan Budaya Organisasi Untuk Efektivitas Kerja

PT. PLN UIW NTB adalah salah satu unit wilayah dari PT. PLN (Persero), yang dimana PLN sebagai salah satu perusahaan BUMN. Pada tahun 2020 adanya pembaruan budaya organisasi yang dilakukan oleh BUMN, dan PLN sebagai salah satu perusahaan BUMN, tentu saja juga menerapkan pembaruan ini. Budaya organisasi "AKHLAK" menjadi *core values* baru di BUMN termasuk PLN. Bukan hal yang baru untuk PLN dalam pergantian *Core values*, sebelum adanya "AKHLAK" *Core values* PLN disebut SIPP.

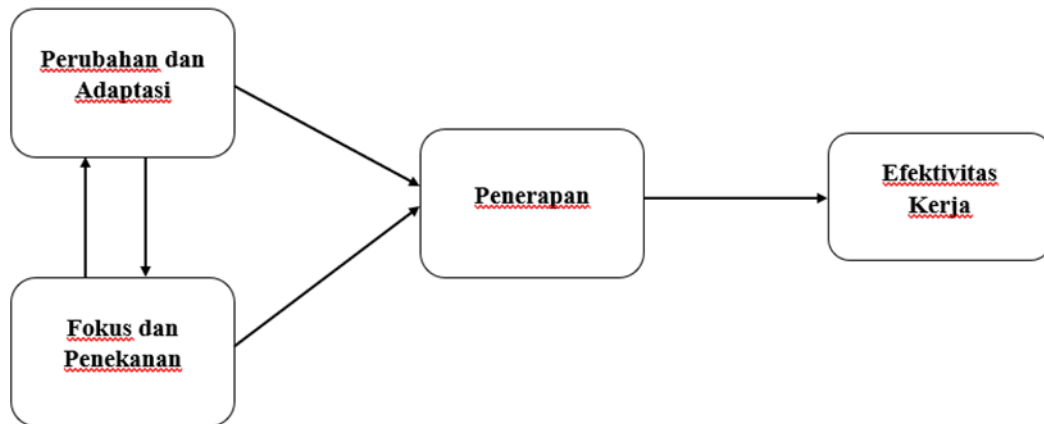
Pada dasarnya pergantian budaya organisasi berarti pergantian nilai-nilai, tata cara, serta aturan perusahaan. Artinya cara kerja pegawai juga ikut berubah, tentu saja dalam prosesnya dibutuhkan waktu untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan budaya yang baru. Hal ini adalah sesuatu yang menarik untuk diulik mengingat PLN sebagai salah satu BUMN mengalami pembaruan budaya organisasi, yang dimana ini dapat berdampak terhadap efektivitas kerja karyawannya.

Temuan penelitian ini menemukan adanya budaya organisasi berdampak pada efektivitas kerja karyawan itu sendiri, hal ini dapat terjadi disebabkan karena dalam menghadapi pembaruan *core values*, ini menstimulus karyawan untuk melakukan penyesuaian. Penyesuaian-penyusaian ini sebanyak 15 tema dan terbagi menjadi 3 kategori yaitu perubahan dan adaptasi, fokus dan penekanan, dan penerapan. Yang dimaksud dengan adaptasi dan perubahan ini ditunjukkan dengan adanya kemampuan pegawai untuk menyikapi adanya pembaruan, hal ini ditinjau dengan adanya kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap pembaruan budaya, kemampuan dalam menerima perubahan, kemampuan untuk menghadapi resistensi dan adanya pemahaman dan pengetahuan baru yang mereka bangun tentang *core values*.



Gambar 2. Diagram Hubungan

Lazarus dan Folkman (1984) mengatakan bahwa keadaan stres yang dialami seseorang akan menimbulkan efek yang kurang menguntungkan baik secara fisiologis maupun psikologis. Individu tidak akan membiarkan efek negatif ini terus terjadi, ia akan melakukan suatu tindakan untuk mengatasinya. Dampak dari pembaruan budaya organisasi ini adalah efektivitas kerja. Konteks pekerjaan yang mencakup budaya organisasi, fleksibilitas kerja, disiplin, dan kepemimpinan, role model, dan operasional kerja akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik, sesuai dengan Teori Lingkungan Kerja oleh Herzberg, serta didukung oleh penelitian Zhang et al. (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Implikasi positif dari inisiatif atau perubahan dalam organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, sebagaimana dinyatakan dalam Teori Harapan oleh Vroom dan penelitian oleh Van den Broeck et al. (2016) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik yang didukung oleh lingkungan kerja positif berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Manajemen perubahan yang baik, berdasarkan Teori Perubahan Lewin dan studi oleh Cameron dan Green (2015), dapat mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan karyawan, yang berujung pada efektivitas kerja yang lebih tinggi. Fokus yang jelas pada aspek-aspek tertentu seperti kualitas pelayanan atau efisiensi operasional membantu karyawan bekerja lebih terarah dan efektif, sesuai dengan Teori Manajemen Strategis oleh Porter dan penelitian oleh Esposito et al. (2015) yang mendukung bahwa penekanan pada indikator kinerja utama dan pengukuran yang tepat dapat membantu organisasi mencapai keunggulan operasional.



Gambar 3. Diagram Temuan Kerangka Berfikir

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jansen et al. (2016) menemukan bahwa perubahan dan adaptasi dalam struktur organisasi mempengaruhi inovasi dan kinerja, yang sejalan dengan kategori Perubahan dan Adaptasi dalam penelitian ini. Sementara itu, Rouse dan Rouse (2020) menunjukkan bahwa fokus strategis yang jelas mempengaruhi kinerja organisasi, yang selaras dengan kategori Fokus dan Penekanan. Dari hasil penelitian ini bisa ditarik bahwa sudut pandang kerangka konseptual ini mengilustrasikan hubungan berurutan antara tiga kategori. Perubahan dan adaptasi, dengan fokus dan penekanan sama-sama saling memiliki keterhubungan dan pengaruh masing-masing, ketika seorang pegawai telah mampu melewati adaptasi dan menentukan focus, barulah kemudian penerapan yang dilakukan pegawai dapat berkontribusi terhadap efektivitas kerja. Dalam konteks ini, perubahan dan adaptasi berfungsi sebagai langkah awal yang mempengaruhi fokus dan penekanan dan begitu juga sebaliknya, yang kemudian menentukan penerapan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.

Perubahan dan Adaptasi adalah proses fundamental yang mencakup penyesuaian struktur organisasi dan metode kerja untuk menghadapi tantangan baru atau peluang. Menurut teori adaptasi organisasi, seperti yang diuraikan oleh Bessant dan Tidd (2017), kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal sangat penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang. Penelitian oleh Li et al. (2018) mendukung bahwa adaptasi yang efektif dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang mendasari peningkatan fokus dan penekanan dalam langkah berikutnya.

Fokus dan Penekanan mengarahkan perhatian pada prioritas strategis yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut teori manajemen strategis oleh Porter (1980) dan penelitian terbaru oleh Rouse et al. (2020), penetapan prioritas yang jelas membantu organisasi mengalokasikan sumber daya secara efektif dan meningkatkan kinerja. Fokus yang jelas memudahkan identifikasi area-area kunci yang memerlukan perhatian khusus, yang berkontribusi pada penerapan yang lebih efisien dan efektif.

Penerapan teknologi dan proses inovatif adalah langkah konkret yang mengimplementasikan fokus strategis ke dalam praktik sehari-hari. Penelitian oleh Brynjolfsson dan McAfee (2014) dalam "The Second Machine Age" menunjukkan bahwa penerapan teknologi dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian oleh Bessen (2019) juga mengkonfirmasi bahwa teknologi yang diterapkan dengan baik dapat mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan meningkatkan efisiensi operasional, yang langsung berdampak pada efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, penerapan teknologi dan proses baru yang didorong oleh fokus strategis yang jelas dan dasar adaptasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Namun, penelitian oleh Jansen et al. (2021) menunjukkan bahwa tanpa adaptasi yang efektif di awal, penerapan teknologi mungkin tidak mencapai hasil yang diharapkan. Temuan ini menunjukkan pentingnya memastikan bahwa tahap adaptasi dan penekanan dilakukan secara menyeluruh sebelum melanjutkan ke penerapan, untuk memaksimalkan potensi teknologi dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Dalam penelitian Safaruddin, Indah & Franca (2021) menjelaskan bahwa dalam konteks perubahan budaya organisasi harus disertai dengan pelatihan internalisasi *core values* "AKHLAK" guna membangun motivasi kerja karyawan. Namun kondisi pada PT.PLN UIW NTB cukup berbeda. Pelatihan internalisasi *core values* "AKHLAK" yang disebutkan dalam penelitian Safaruddin, Indah dan Franca (2021) tidak pernah terjadi di dalam PT.PLN UIW NTB, namun kinerja dari pegawai PLN UIW NTB tetap efektif. Hal ini disebabkan adanya penerapan dan langkah-langkah cermat sesuai dengan temuan penelitian ini yang telah dilaksanakan oleh pegawai PLN. Dalam penelitian terdahulu terdapat kekurangan, Penelitian terdahulu hanya menemukan dan melihat dari satu aspek kategori yang dimana hal ini menjadikan adanya lompatan proses dalam adaptasi.

Pada dasarnya dalam menghadapi perubahan budaya organisasi perlu adanya proses adaptasi, Teori Perubahan Organisasi oleh Kurt Lewin (1951) menyarankan bahwa proses perubahan organisasi terdiri dari tiga tahap: *unfreezing* (melonggarkan), *changing* (mengubah), dan *refreezing* (membekukan kembali). Tahap *unfreezing*, yang melibatkan adaptasi awal, adalah kunci untuk mengurangi resistensi dan mempersiapkan organisasi untuk perubahan. Dalam tahap ini, organisasi melakukan penyesuaian dan mempersiapkan karyawan untuk perubahan, sehingga mengurangi kemungkinan kinerja yang kurang baik saat perubahan diterapkan. Penelitian oleh Li et al. (2018) mendukung teori ini dengan menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil beradaptasi dengan perubahan struktural dan proses internal cenderung mengalami peningkatan keterlibatan karyawan dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Adaptasi yang baik membantu mengatasi ketidakpastian dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan dengan lebih baik, sehingga menghindari penurunan kinerja yang sering terjadi akibat perubahan yang tergesa-gesa atau tidak terkelola dengan baik. Dengan demikian, pentingnya proses berurutan di mana setiap kategori saling mendukung dan memperkuat untuk mencapai tujuan akhir efektivitas kerja. Perubahan dan adaptasi penetapan focus dan penekanan, dan penerapan merupakan langkah-langkah yang saling terintegrasi dalam mencapai hasil yang optimal dalam efektivitas kerja.

CONCLUSION

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pembaruan budaya organisasi "AKHLAK" di PT PLN UIW NTB mengembangkan keterampilan pegawai PLN dalam menerima perubahan dan beradaptasi, serta mampu menentukan fokus dan penekanan dalam

pekerjaan mereka. Penerapan nilai-nilai “AKHLAK” menjadikan pekerjaan pegawai PLN lebih fleksibel, meningkatkan disiplin dalam pencapaian target kerja, dan mendorong pegawai untuk menjadi role model serta belajar menjadi pemimpin bagi rekan-rekan mereka. Dengan demikian, perubahan dan adaptasi, fokus dan penekanan, serta penerapan organisasi secara keseluruhan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pembaruan budaya organisasi “AKHLAK” mampu mencapai tujuan peningkatan efektivitas kerja yang diinginkan. Pegawai yang lebih fleksibel dan disiplin, serta mampu memimpin dan berkolaborasi dengan baik, merupakan hasil dari penerapan nilai-nilai ini dalam lingkungan kerja. Hasil ini tidak hanya membuktikan keberhasilan pembaruan budaya di PLN tetapi juga memberikan wawasan berharga bagi organisasi lain yang ingin meningkatkan efektivitas kerja melalui perubahan budaya organisasi.

REFERENCE

- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Penelitian Kualitatif*. 1st ed. edited by M. S. Dr. Patta Rapanna, SE. CV. Syakir Media Press.
- Andayani, Asih Andayani, and Tjiptogoro Dinarjo Soehari. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Akademika* 8(02):129–45. doi: 10.34005/akademika.v8i02.366.
- Burke, W. W. 2017. *Organization Change: Theory and Practice*. 3rd ed. SAGE Publications. Habudin. 2020. “Budaya Organisasi.” *Journal Literasi Pendidikan Nusantara* 1(1):23–32. Hardjana, Andre A. 2010. “Sosialisasi Dan Dampak Budaya Organisasi.” *Jurnal Ilmu Komunikasi* 7(1):1–128.
- Hasanah, Hasyim. 2017. “Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial).” *At-Taqaddum* 8(1):21. doi: 10.21580/at.v8i1.1163.
- Heryana, Ade. 2020. “Penyusunan Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian Kualitatif.” 1–14.
- Ismail, Iriani. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Di Madura.” 12(55):18–36
- J.Abdussamad. 2019. “Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.” (september 2019):1–6.
- Khaq, Denal dkk. 2022. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(2):71–83. doi: 10.36490/jmdb.v1i2.387.
- Luthans, Fred, and Mark J. Martinko. 2008. *Organizational Behavior Modification*.
- Magdalena. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Reward Dan Individual Career Management Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(3):449–58.
- Maulana, Nandika Putri. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 53(1):1689–99.

- Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 38th ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujahid, Nasyirah Nurdin, Syamsul Riyadi, and Rijal. 2022. "Keputusan Konsumen Dalam Pembelian Pakaian Bekas (Cakar) Di Kota Makassar." *Jurnal Sinar Manajemen* 9(1):136–41. doi: 10.56338/jsm.v9i1.2334.
- Nurakhim, Bambang DKK. 2023. *Budaya Organisasi*. edited by J. Mardian. Yayasan Pendidikan Cendikia Muslim.
- Panjaitan, Maludin. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." 3(2):1–5.
- Ridwan, Muannif, Bahrul Ulum, Fauzi Muhammad, and Universitas Islam Indragiri. 2021. "Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah." *Jurnal Masohi* 02:42–51.
- Rijali, Ahmad. 2018. "Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin." 17(33):81–95.
- Rukin. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Safitri, Dhanny, Akhmad Saufi, Dwi Putra, and Buana Sakti. 2022. "Studi Revisit Intention Wisatawan Muslim Ke Lombok Dalam Konteks Pariwisata Halal." 11(4):308–20. doi: 10.29303/jmm.v11i4.740.
- sarah. 2021. "Pentingnya Memahami Budaya Organisasi Perusahaan." *Accelerated Transformation Consulting Internasional*. Retrieved (<https://actconsulting.co/pentingnya-memahami-budaya-organisasi-perusahaan/>).
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. cetakan-3. Bandung: Alfabeta.
- Wartono, Tri. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 1(2):56–61. doi: 10.37888/bjrm.v1i2.90.
- Jansen, J. J. P., van den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2016). Exploratory innovation, exploitative innovation, and ambidexterity: The impact of environmental and organizational antecedents. *Schmalenbach Business Review*, 57(4), 351-363. doi:10.1007/BF03396721
- Rouse, W. B., & Rouse, S. H. (2020). Organizational simulation: Insights for the management of complex systems. *John Wiley & Sons*.
- Li, Y., Liu, H., & Liu, Y. (2018). Leveraging employee engagement for organizational innovation. *Journal of Business Research*, 88, 1-9. doi:10.1016/j.jbusres.2018.03.023
- Rouse, W. B., & Rouse, S. H. (2020). Organizational simulation: Insights for the management of complex systems. *John Wiley & Sons*.
- Jansen, J. J. P., Van den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2021). Ambidexterity and Organizational Change: The Impact of Environmental and Organizational Antecedents. *Academy of Management Journal*, 64(3), 895-922. doi:10.5465/amj.2019.0298