



Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias

Erwin Sah Putra Zebua¹, Sukaaro Waruwu², Peringatan Harefa³, Fatolosa Hulu⁴

¹²³⁴Universitas Nias

Email: putraerwin42@gmail.com¹, sukawaruwu414@gmail.com²,
peringatan.har@gmail.com³, fatolosahulu@gmail.com⁴

Abstract. *This study aims to analyze the implementation of organizational culture in improving employee performance at the Nias Class B Search and Rescue Office (BASARNAS). Organizational culture plays a crucial role in shaping employee behavior, motivation, and productivity, especially in public service institutions such as BASARNAS. This study uses a qualitative method with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis related to organizational culture at BASARNAS Class B Nias. The main respondents were BASARNAS employees and management, selected by purposive sampling. The results of the study indicate that the implementation of organizational culture at BASARNAS Class B Nias has a positive impact on employee performance. A strong organizational culture, especially one that emphasizes values such as cooperation, responsibility, and innovation, is a determining factor in creating a conducive work environment. The active involvement of management in promoting and maintaining the culture also plays a vital role in increasing employee morale and dedication. However, this study also identified several challenges in implementing organizational culture, including resistance to change from some employees and the incompatibility of cultural values with local characteristics. Therefore, this study provides strategic recommendations to improve the effectiveness of organizational culture implementation, such as developing training programs, communicating cultural values more effectively, and strengthening collaboration between management and employees.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias. Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam membentuk perilaku, motivasi, dan produktivitas pegawai, khususnya dalam lembaga pelayanan publik seperti BASARNAS. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terkait budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias. Responden utama adalah pegawai dan manajemen BASARNAS, dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias berdampak positif pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, terutama yang mengedepankan nilai-nilai seperti kerjasama, tanggung jawab, dan inovasi, menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keterlibatan aktif manajemen dalam mempromosikan dan memelihara budaya tersebut juga memainkan peran vital dalam meningkatkan semangat kerja dan dedikasi pegawai. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi budaya organisasi, termasuk resistensi perubahan dari beberapa pegawai dan ketidaksesuaian nilai budaya dengan karakteristik lokal. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas implementasi budaya organisasi, seperti pengembangan program pelatihan, pengkomunikasian nilai-nilai budaya secara lebih efektif, dan penguatan kolaborasi antara manajemen dan pegawai.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan sehari-hari, dapat diamati bahwa masyarakat tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang ada, yang bisa berasal dari masyarakat itu sendiri, keluarga, organisasi, bisnis, bahkan negara (Basalamah, 2023). Keberadaan

Received: Juni 12, 2024; Revised: Juli 18, 2024; Accepted: August 27, 2024; Online Available: August 29, 2024; Published: September 29, 2024;

* Erwin Sah Putra Zebua¹, putraerwin42@gmail.com

budaya ini menjadi ciri khas yang membedakan satu masyarakat dari yang lain, yang tercermin dalam cara berinteraksi dan tindakan dalam melakukan pekerjaan. Budaya ini berfungsi sebagai pengikat anggota masyarakat dalam satu pandangan yang seragam, menciptakan keseragaman dalam perilaku dan tindakan (Febriani & Ramli 2023). Seiring waktu, budaya akan terbentuk dalam suatu organisasi dan memberikan manfaat bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Membentuk budaya organisasi yang bertujuan menentukan keberhasilan suatu organisasi, tanpa memandang bentuk atau tujuannya, adalah tujuan utama. Seperti yang dinyatakan oleh Schein (2010), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu saat mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja di dalam organisasi juga bertujuan untuk memengaruhi hubungan dan suasana kerja menjadi lebih positif, serta berdampak pada hasil kerja dan kepuasan yang lebih baik (Fitriani & Hasmin, 2023). Salah satu aspek yang sangat mempengaruhi aktivitas perusahaan adalah pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Hubungan antara atasan dan karyawan ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu, perencanaan pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan (Tholib et al., 2024).

Dalam perkembangan suatu organisasi perlu adanya peningkatan kinerja pegawai didasarkan pada kebutuhan organisasi akan pegawai yang berkualitas dan efisien. Fokus pada peningkatan kinerja pegawai adalah perhatian utama, karena pegawai yang produktif dan sukses sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang (Hilgers & Faddila 2023) Meningkatkan kinerja pegawai berarti meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Dengan bekerja lebih efisien, organisasi dapat mempercepat proses kerja, mempersingkat waktu respons, dan berbuat lebih banyak dengan sumber daya yang mereka miliki (Kholik & Suryati, 2023).

Kinerja pegawai sangat penting untuk memberikan layanan yang cepat dan tepat (Jonh et al., 2023). Pegawai yang berkualitas dapat memastikan pengalaman kerja yang positif, meningkatkan elektabilitas organisasi, dan membangun reputasi yang baik di tengah masyarakat. Dengan meningkatkan kinerja pegawai, organisasi

dapat mengembangkan potensi dan keterampilan individu, mendorong pertumbuhan profesional, dan membangun tim yang kuat. Ini menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menawarkan peluang untuk pengembangan profesional, membantu perusahaan mempertahankan dan menarik talenta terbaik. Sebuah organisasi yang sibuk yang mendorong komunikasi yang efektif akan memfasilitasi berbagi informasi penting antara anggota staf dan manajer. Ini akan memungkinkan karyawan untuk memahami aturan, mendapatkan bantuan, dan menyelesaikan masalah dengan lebih berhasil (Nasrullah et al., 2023).

Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, sikap dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu membangun identitas yang kuat di antara pegawai. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan hubungan yang lebih kuat dengan organisasi. Melalui rasa keterkaitan dengan budaya organisasi, pegawai menerima orientasi yang jelas terhadap tujuan dan nilai organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan efisiensi mereka. Budaya organisasi yang mendorong kerja sama dan kolaborasi memungkinkan pegawai bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Ketika pegawai merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan produktif (Colquitt et al., 2019). Budaya yang menghargai kolaborasi dan kerja tim juga mendorong berbagi ide dan pemecahan masalah yang inovatif (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi yang mengutamakan kualitas dan keunggulan mendorong pegawai untuk mencapai standar yang tinggi dalam pekerjaannya.

Pada dasarnya pegawai merasa bahwa budaya organisasi mendorong mereka untuk menjadi yang terbaik, mereka berusaha mencapai hasil yang lebih baik dan berkualitas lebih tinggi hal ini mengarah pada peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang mempromosikan inovasi dan perubahan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang untuk ide-ide baru (Colquitt et al., 2019; Suhud et al., 2023) Hal ini dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, mencari solusi inovatif dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Budaya inklusif yang mendorong inovasi memberi pegawai kesempatan untuk berkontribusi sebanyak mungkin dan meningkatkan kinerja organisasi. Pada budaya

organisasi yang kuat, kolaboratif, dan inovatif dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini memerlukan pembangunan identitas yang kuat di antara para anggota organisasi, membina kerja tim dan memfasilitasi kolaborasi dan ide-ide inovatif (Luthans & Doh, 2018; Amalina et al., 2024)

Menurut Marbawi (2016) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemafaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu : men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men(manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personal management). Apa saja persamaan dan perbedaan antara MSDM dengan manajemen personalia itu? Persamaan MSDM dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuanya tujuan.

Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pencarian dan pertolongan di Indonesia. Basarnas memiliki peran krusial dalam memberikan bantuan dan perlindungan terhadap kehidupan manusia yang berada dalam bahaya di sektor maritim dan udara. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja pegawai Basarnas menjadi faktor kunci dalam keberhasilan operasional dan penyelenggaraan misi pencarian dan pertolongan yang efektif dan efisien. Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan "Black Area" bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional ICAO (International Civil Aviation Organization). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia. Sebagai konsekwensi logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota ICAO tersebut, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR.

Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B di Nias adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab atas operasi pencarian dan penyelamatan di wilayahnya. Terletak di Nias, sebuah pulau di Indonesia, kantor ini merupakan pusat koordinasi untuk merespons keadaan darurat, khususnya terkait dengan kecelakaan di laut, bencana alam, atau keadaan darurat lainnya.

Dengan staf yang terlatih dan peralatan yang memadai, Basarnas Nias berperan penting dalam menyelamatkan jiwa dan harta benda serta memberikan bantuan dalam situasi darurat. Kantor Basarnas ini juga bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk badan pemerintah, militer, dan relawan, untuk memastikan respons yang cepat dan efektif dalam setiap situasi darurat yang terjadi. Berdasarkan pengamatan Peneliti dilapangan, diperoleh beberapa fenomena masalah dalam Budaya Organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B Nias yaitu kurangnya komunikasi antara dan pegawai, rendahnya motivasi pegawai dalam mencapai target, kurangnya kolaborasi antar tim, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, serta kelelahan kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berat dan kurangnya dukungan dari manajemen.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipastikan bahwa implementasi budaya organisasi sangat diperlukan untuk mempermudah dan memperlancar setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi tujuan dari sebuah organisasi atau instansi berjalan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila budaya organisasi tidak dilaksanakan dengan baik kemungkinan besar akan memperlambat pelaksanaan kegiatan dan pekerjaan dari organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai dengan yang diiinginkan. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B Nias”.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi harus dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia dan memperkuat budaya, sehingga mampu menyesuaikan dengan perubahan budaya dalam menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang nantinya akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Robbins (dalam Lumbanraja,2017) menjelaskan bahwa budaya atau kultur organisasi mempengaruhi cara manusia bertindak di dalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, memandang pekerjaan mereka, bekerja bersama rekan kerja, dan memandang masa depan yang sebagian besar ditentukan oleh norma kultural, nilai-nilai dan kepercayaan mereka.

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. Sikap-sikap bersama itu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat dimengerti sebagai ideologi, nilai, kepercayaan, dan sikap yang terdapat di dalam sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda. Budaya organisasi ini akan menentukan perkembangan di dalam suatu organisasi. (Sampoernauniversity, 2022).

Menurut Oskar Sindi Nova (2015 : 16), Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

Menurut Alinda A.I. (2015 : 13) budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Habudin (2020 : 25) budaya organisasi adalah basic atau dasar pendapat dan kepercayaan juga nilai praktek yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh civitas dalam suatu organisasi. Bagi perusahaan penerapan budaya organisasi dianggap perlu karena budaya organisasi merupakan suatu prinsip bisnis dan tradisi yang dianut oleh seluruh Pegawai disuatu perusahaan atau organisasi yang menjadi sumber bergerak dan pola perilaku Pegawai sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut Habudin (2020) mengatakan teori budaya organisasi adalah sebuah teori komunikasi mengenai semua simbol komunikasi seperti tindakan, rutinitas, dan percakapan dan makna yang dilekatkan pada simbol tersebut. Konteks perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan serta kekuasaan. Teori budaya organisasi ini memiliki beberapa asumsi dasar yakni sebagai berikut:

- a. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama akan suatu realitas organisasi, yang berakibat akan suatu pemahaman yang lebih baik terhadap nilai-nilai sebuah organisasi. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki organisasi. Nilai merupakan standard dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya,
- b. Penggunaan dan interpretasi simbol yang sangat penting dalam budaya organisasi, disaat seseorang memahami simbol tersebut, maka seseorang akan mampu bertindak menurut budaya dari organisasinya, dan
- c. Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga bervariasi. Dimana setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan setiap individu dalam organisasi tersebut memiliki penafsiran budaya dengan berbeda. Biasanya, perbedaan budaya dalam organisasi justru menjadi kekuatan dari organisasi sejenis lainnya.

Menurut Habudin (2020) faktor-faktor Budaya Organisasi Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks, untuk itu budaya perusahaan harus memiliki beberapa faktor sebagai wujud nyata keberadannya. Masingmasing faktor tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif untuk menjelaskan konteks dan makna yang terkait dengan implementasi budaya organisasi dan kinerja pegawai di Basarnas Kelas B Nias, serta menggali perspektif individu para pegawai terkait dengan pengalaman dan pandangan mereka terhadap topik penelitian. Melalui metode ini, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang mendalam dan sesuai untuk menghasilkan rekomendasi perbaikan yang lebih kontekstual dan relevan. Untuk meneliti implementasi budaya organisasi di kantor Pencarian dan

Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias, peneliti ini menggunakan jenis penelitian penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif akan membantu memperoleh pemahaman yang lebih detail tentang budaya organisasi dan kinerja Pegawai di kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias, serta bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja Pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa variabel tunggal atau independen adalah “segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya”. Variable tunggal dalam penelitian ini adalah Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pegawai. Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias.

Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian adalah observasi, wawancara dokumentasi lapangan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan berupa Observasi (pengamatan), dokumentasi dan wawancara. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan sebagai informan kunci, serta beberapa pegawai sebagai informan pendukung. Peneliti secara langsung mengajukan pertanyaan kepada para informan dan mencatat jawaban yang diberikan.

Data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau sumber-sumber lain sebelumnya, dan data ini tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti berupa dokumen organisasi seperti kebijakan, pedoman, prosedur operasional standar (SOP), atau dokumen lain yang terkait dengan implementasi budaya organisasi di BASARNAS dan juga Informasi yang relevan dan dapat dipercaya dapat diperoleh dari situs web resmi BASARNAS, publikasi online, forum diskusi, atau sumber-sumber berita terkait yang memberikan perspektif dan laporan tentang implementasi budaya organisasi dan peningkatan kinerja pegawai di BASARNAS. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang disebut dengan Analisis Data Model Miles and Huberman (Sugiyono, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ide Baru Budaya Organisasi dalam Organisasi BASARNAS Kelas B Nias

Budaya organisasi di BASARNAS kelas B Nias mencakup nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku anggota dalam tugas sehari-hari, yang berperan penting dalam efektivitas dan kualitas pelayanan penyelamatan dan bantuan darurat. Budaya yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, responsif, dan berorientasi pada tujuan bersama. Aspek penting dari budaya ini adalah kesadaran akan tanggung jawab sosial dan profesional, proaktif dalam situasi darurat, serta dedikasi untuk memberikan bantuan cepat. Komunikasi terbuka dan kerjasama juga sangat ditekankan. Selain itu, budaya organisasi mencakup keamanan dan profesionalisme melalui disiplin, pelatihan rutin, dan komitmen terhadap etika. Ide baru dalam BASARNAS harus mengikuti regulasi untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan harus jelas arahnya untuk memastikan akuntabilitas. Menurut Bapak Octavianto, Kepala BASARNAS Kelas B Nias, sinergi militer dan Porto Value adalah bagian penting dari budaya organisasi mereka.

Dorongan Keberanian Dalam Lingkungan Kerja Yang Dilakukan Oleh BASARNAS Kelas B Nias.

BASARNAS Kelas B Nias memberikan motivasi dan dorongan kepada setiap pegawai agar bekerja dengan keberanian sesuai tugas masing-masing. Menurut Kepala BASARNAS Kelas B Nias, Bapak Octavianto, profesionalisme sudah terbentuk, termasuk sikap dan keberanian sesuai tanggung jawab, yang diperkuat dengan contoh terbaik dalam bekerja.

Keberanian sangat penting karena BASARNAS bekerja di medan berat untuk menyelamatkan nyawa manusia. Mental dan fisik yang kuat diperlukan untuk tugas ini. Motivasi terbaik adalah dorongan diri untuk menolong sesama dan memiliki jiwa penyelamatan. Dorongan disampaikan secara lisan dan tulisan untuk mengingatkan pegawai akan tugas mulia menyelamatkan nyawa dan siap siaga dalam keadaan darurat. Motivasi yang efektif memastikan pegawai tetap semangat dan melebihi harapan instansi.

Mengukur dan Menghargai Kinerja Pegawai Basarnas Kelas B Nias

BASARNAS Kelas B Nias mengukur kinerja pegawai melalui SKP dan DUPAK, dengan evaluasi berbasis sistem dan pertimbangan jabatan. Kepala BASARNAS Kelas B Nias menekankan pentingnya budaya kompetitif dan sportif untuk

meningkatkan kinerja. Diklat, sebagai bentuk apresiasi, memberi kesempatan karir lebih baik bagi pegawai yang menunjukkan komitmen dan dedikasi tinggi. Ini mendorong peningkatan produktivitas dan inovasi, melebihi ekspektasi. Diklat tidak hanya mengakui prestasi tetapi juga mempromosikan budaya kerja positif, meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai. Ini merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Pegawai harus menjalani Diklat dengan tekad untuk terus meningkatkan diri, memanfaatkan peluang, dan berkontribusi maksimal. Dengan begitu, mereka menjadi aset berharga bagi organisasi dan membantu mencapai tujuan bersama, menghadapi tantangan dengan semangat belajar dan berkembang.

Tingkat Ketelitian dan Akurasi Dalam Pekerjaan Organisasi BASARNAS Nias

Ketelitian dan akurasi yang baik pada saat bekerja merupakan harapan dan tuntutan bagi setiap pekerja baik saat dalam kondisi bekerja maupun dalam waktu siaga supaya pada suatu saat ada keperluan mendadak yang akan membutuhkan kemampuan ketelitian yang baik maka hal ini tidak begitu berat karena sudah dilatih dan dipersiapkan sebelumnya. Seperti yang disampaikan oleh Kepala BASARNAS Kelas B Nias “Pada BASARNAS Kelas B Nias memiliki mekanisme dalam mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawainya. Mekanisme nya dilakukan dengan sistem DUPAK yang dikoordinir oleh Kasubbag Umum, Kasunda, menggunakan sistem yang juga bisa diawasi secara visual. Sistem DUPAK (Daftar Urut Penilaian Angka Kredit) menjadi alat yang penting dalam memantau kinerja pegawai di BASARNAS Kelas B Nias.

Melalui sistem ini, setiap aktivitas dan pencapaian pegawai dapat dengan jelas dicatat dan dinilai. Kasubbag Umum dan Kasunda bertanggung jawab untuk memastikan bahwa DUPAK digunakan dengan baik dan efisien.” Selain itu, sistem ini juga memungkinkan untuk pengawasan visual, yang berarti setiap pencapaian atau aktivitas yang telah diinput ke dalam DUPAK dapat diperiksa dan dievaluasi dengan transparan. Hal ini mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas layanan di BASARNAS Kelas B Nias.

Budaya Organisasi Untuk Mendukung Pegawai Dalam Menghasilkan Ide-Ide Baru

Evaluasi pegawai di BASARNAS dilakukan melalui rapat-rapat rutin triwulan dan semesteran, menggabungkan hasil evaluasi untuk perbaikan sistem dan diri pegawai. Tujuannya adalah memberikan umpan balik dan memotivasi perbaikan diri tanpa

membuat pegawai merasa diasingkan. Persaingan sehat dan kompetitif juga didorong untuk meningkatkan kinerja, dengan program reward sebagai insentif. Kepala BASARNAS Kelas B Nias menekankan pentingnya menerima ide dan saran dari pegawai, baik lisan maupun tulisan, sebagai bentuk apresiasi dan pengembangan organisasi. Ini menunjukkan keterbukaan BASARNAS untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara menyeluruh.

Motivasi Pegawai Dalam Menghadapi Tantangan Untuk Memiliki Keberanian Dalam Bertugas

Pekerjaan membutuhkan sebuah ilustrasi didalam eksekusi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian contoh kepada pegawai untuk bertugas secara disiplin dan taat akan peraturan serta mau mengembangkan dirinya untuk terus berproses sehingga dapat membentuk karakter yang baik. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Octavianto untuk memberikan motivasi dan contoh kepada pegawai adalah hal yang sangat harus dilakukan, seorang pemimpin harus turun tangan untuk melihat setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawainya. Tanpa pemberian contoh maka itu bukanlah seorang pemimpin, pemimpin tidak hanya memerintah saja tetapi harus bisa menjadikan diri contoh yang baik.

Nilai-nilai Ketelitian Dan Akurasi Untuk Bertugas dan Memiliki Contoh Konkretnya.

Bapak Octavianto, seorang pemimpin yang inspiratif, seringkali menekankan pentingnya memberikan contoh yang baik kepada para pegawai. Beliau berpendapat bahwa “dengan memberikan contoh yang positif, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin dan taat pada peraturan. Selain itu, mereka juga akan merasa didorong untuk terus mengembangkan diri mereka, sehingga karakter mereka dapat terus berkembang dalam arah yang positif.”

Pemahaman akan pentingnya ilustrasi dalam eksekusi pekerjaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana setiap individu merasa termotivasi dan terinspirasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya contoh-contoh positif dan dukungan yang tepat, pegawai dapat tumbuh dan berkembang, dan ini akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja di tempat kerja. Melalui

contoh positif dari pemimpin seperti Pak Octavianto, pegawai dapat lebih memahami nilai-nilai inti dan budaya kerja perusahaan.

Mereka akan lebih mudah menerima dan menerapkan norma-norma perusahaan, menciptakan konsistensi dalam tugas harian. Pemimpin yang efektif tidak hanya menunjukkan tindakan positif, tetapi juga berkomunikasi dengan jelas tentang visi dan tujuan perusahaan, membantu pegawai memahami pentingnya pekerjaan mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi.

Dengan demikian, ilustrasi dan contoh positif dari pemimpin adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, harmonis, dan progresif, membantu perusahaan mencapai kesuksesan jangka panjang dan mengembangkan karakter tim kerja yang baik.

Waktu Kerja Untuk Menjalankan Tugas dan Tanggungjawab Seorang Pegawai BASARNAS Kelas B Nias

Peraturan dan perundang-undangan, termasuk PEPRES, mengatur jam kerja pegawai BASARNAS Kelas B Nias menjadi 40 jam seminggu dengan tambahan jam siaga. Ini penting karena menetapkan kewajiban dan komitmen pegawai. Jam siaga memberikan kesiapan untuk menangani situasi darurat di luar jam kerja reguler, menunjukkan perhatian organisasi terhadap keamanan masyarakat.

Pegawai harus siap secara fisik, mental, dan memiliki keterampilan yang memadai untuk merespons cepat dalam situasi darurat. Kompensasi dan pengaturan yang tepat untuk jam siaga juga perlu dipertimbangkan agar pegawai mendapat pengakuan atas dedikasi mereka. Kepatuhan terhadap aturan jam kerja, termasuk jam siaga, adalah kunci untuk menjaga integritas organisasi dan memberikan pelayanan yang efektif bagi masyarakat dalam situasi darurat.

Kebijakan Yang Dilakukan Oleh BASARNAS Kelas B Nias Untuk Mengelola Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai

Aturan kehadiran di BASARNAS Kelas B Nias menetapkan kebijakan absensi dengan hukuman potongan uang makan bagi pegawai yang melanggar. Namun, hal ini harus dipertimbangkan dengan baik untuk tidak merugikan pegawai maupun organisasi.

Sebagai contoh, Bapak Octavianto menyoroti bahwa hukuman ini tidak boleh menjadi satu-satunya tolak ukur kinerja pegawai. *Pertama*, diperlukan aturan yang

jelas dan konsisten terkait kehadiran, termasuk definisi absensi tidak sah, prosedur pelaporan, dan konsekuensi yang berlaku. *Kedua*, selain hukuman, pendekatan positif seperti penghargaan atau insentif perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kehadiran yang baik. *Ketiga*, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pegawai penting untuk memahami dampak kebijakan kehadiran secara personal.

Terakhir, konteks dan kebutuhan individu juga harus diperhatikan untuk menangani kasus secara adil dan berempati. Dengan pendekatan holistik yang mencakup komunikasi, insentif, dan pertimbangan individu, BASARNAS Kelas B Nias dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung dalam menjaga kehadiran yang baik.

Contoh Konkret Tentang Inisiatif Yang Diambil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Jiwa kepemimpinan bagi Kepala BASARNAS Kelas B Nias adalah tak terpisahkan dari kemajuan organisasi. Menetapkan tujuan, mengembangkan organisasi dan pegawai, serta menyesuaikan dengan kondisi saat ini adalah fokus utama. Kepemimpinan membutuhkan pengambilan keputusan yang efektif dan penyesuaian organisasi untuk maju, seperti yang diungkapkan oleh Pak Octavianto. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi, menginspirasi, dan membimbing pegawai menuju tujuan bersama.

Kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, dan optimalisasi sumber daya menjadi kunci dalam kepemimpinan yang sukses. Visi yang jelas, integritas, dan etika yang kuat juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain itu, membangun hubungan yang baik dengan semua pihak terkait, belajar dan berkembang terus-menerus, serta adaptasi terhadap perubahan adalah hal-hal yang tak kalah penting. Kepemimpinan yang berkelanjutan memerlukan pemantauan, evaluasi, dan perbaikan yang berkesinambungan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Kecermatan Dalam Melaksanakan Tugas -Tugas di BASARNAS Dengan Metode Dalam Mengindari Kesalahan atau Ketidakakuratan

Manajemen yang baik dalam instansi sangat penting untuk menghindari kesalahan dan memastikan keakuratan pekerjaan. Kepala BASARNAS Kelas B Nias

menekankan pentingnya kerjasama antara atasan dan bawahan, serta mendengarkan masukan dari seluruh tim untuk mengambil keputusan yang tepat dan menjaga keselamatan pegawai. Sinergi antara atasan dan bawahan, serta penerimaan terhadap masukan tim, membantu mencapai manajemen yang baik. Ini tidak hanya melibatkan pengelolaan tugas, tetapi juga aspek kemanusiaan dan kesejahteraan pegawai.

Budaya kerja terbuka dan berbasis tim mendukung kesuksesan bersama. Dalam situasi kritis, komunikasi efektif dan mendengarkan masukan dari semua pihak sangat penting untuk menjaga akurasi dan keselamatan pegawai. Keseluruhan, manajemen yang baik dan kolaboratif di instansi membantu meningkatkan keakuratan pekerjaan, mengurangi kesalahan, dan menjaga keselamatan serta kesejahteraan seluruh tim.

Tanggungjawab Pekerjaan Beserta Langkah Konkret yang dilakukan Supaya Memehuni Tugasnya

Kepala BASARNAS Kelas B Nias menegaskan bahwa setelah dilantik dan menjabat, pegawai harus melaksanakan tugas sesuai peraturan. Sebagai pemimpin, beliau menggunakan sistem internal review untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya, serta memberikan contoh langsung dalam bekerja. Keterlibatan aktif pemimpin tidak hanya memberikan contoh positif, tetapi juga memperkuat hubungan dengan bawahannya. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Pemimpin yang terlibat langsung juga lebih cepat dalam mendeteksi masalah dan mengambil tindakan korektif. Pesan dari Kepala BASARNAS Kelas B Nias menekankan pentingnya kepemimpinan bertanggung jawab, aktif, dan sebagai teladan. Hal ini membantu organisasi mencapai kinerja optimal dan memastikan pelaksanaan tugas sesuai peraturan.

Situasi Berhasil Bekerja Sama Dengan Tim Atau Kolega Dalam Mencapai Tujuan Atau Menyelesaikan Tugas -Tugas Di BASARNAS.

Operasi SAR di BASARNAS Kelas B Nias adalah tugas utama yang menunjukkan sinergi tim yang kuat. Keberhasilan dalam menyelamatkan korban secara langsung di tempat kejadian tidak hanya memperkuat kepercayaan masyarakat, tetapi juga mendapat dukungan dan partisipasi lebih besar dari pihak eksternal. Ini

termasuk dukungan finansial, peralatan, dan pelatihan yang lebih baik, yang semuanya membantu meningkatkan keselamatan masyarakat secara keseluruhan.

Tak hanya itu, operasi SAR yang sukses juga menginspirasi generasi muda untuk bergabung dalam tim penyelamat ini. Hal ini tidak hanya membuka peluang kerja baru, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan SAR di masa depan. Operasi SAR bukan sekadar tugas rutin, tetapi juga alat untuk mempererat hubungan dengan masyarakat, memotivasi tim, dan meningkatkan keselamatan wilayah tersebut secara keseluruhan.

Impelementasi Budaya Organisasi Kelas B Nias Terlaksana Dengan Baik

Operasi SAR, singkatan dari Search and Rescue, adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencari dan menyelamatkan individu yang hilang, terluka, atau terjebak dalam situasi darurat di darat, laut, atau udara. Tim SAR memulai dengan evaluasi situasi, menggunakan berbagai alat seperti helikopter, perahu, dan teknologi radar untuk mencari dan mengevakuasi korban. Koordinasi yang efektif, pelatihan, dan peralatan yang memadai adalah kunci keberhasilan dalam operasi SAR.

Harapan Untuk Meningkatkan Budaya Organisasi BASARNAS Kelas B Nias

Dalam perkembangan BASARNAS Kelas B Nias, kepemimpinan menekankan potensi menjadi barometer bagi seluruh Indonesia. Pegawai muda di sana merupakan bonus demografi yang bisa dijadikan kekuatan dengan pengembangan mental dan pemanfaatan teknologi yang baik. Ini memungkinkan mereka menjadi pusat keunggulan dalam penanganan bencana dan operasi SAR, menjadikan BASARNAS Kelas B Nias sebagai panutan untuk lembaga serupa di Indonesia. Sukses budaya organisasi melalui inovasi, keterbukaan, dan kesadaran akan pentingnya mendengarkan masukan dari berbagai pihak.

Hubungan Antara Implementasi Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Pegawai di BASARNAS

Budaya organisasi memengaruhi kinerja, yang menjadi hasil dari budaya tersebut. Budaya kompetitif meningkatkan kinerja, sementara budaya malas menurunkannya. Menurut Kepala BASARNAS Kelas B Nias, pemimpin harus memberikan contoh yang baik untuk diikuti bawahan, membentuk integritas dan etika kerja yang kuat. Pemimpin yang konsisten dengan prinsip budaya kompetitif memastikan standar etika selalu dijunjung tinggi, memperkuat hubungan dengan bawahan, menciptakan

kepercayaan, dan membuka ruang untuk kolaborasi dan inovasi. Peran pemimpin dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan berkinerja tinggi adalah kunci keberhasilan organisasi.

Evaluasi Implementasi Budaya Organisasi BASARNAS Kelas B Nias

Evaluasi penting untuk menilai kinerja organisasi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan dasar untuk perbaikan di masa depan. Ini juga membantu mengukur pencapaian tujuan, membuat keputusan yang tepat berdasarkan data, mengoptimalkan sumber daya, dan memastikan tanggung jawab anggota organisasi. Evaluasi adalah instrumen kunci dalam manajemen organisasi dan perencanaan strategis.

Pembahasan

Implementasi budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Implementasi budaya organisasi di Badan SAR Nasional (BASARNAS) Kelas B Nias memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, dan keyakinan yang memandu perilaku dan interaksi di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan terimplementasi dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan efisien bagi pegawai. Nilai-nilai seperti profesionalisme, keamanan, kerja sama tim, dan pelayanan yang baik akan membentuk identitas organisasi yang kuat.

Implementasi budaya organisasi melibatkan komunikasi terbuka, pembentukan ritual internal yang memperkuat nilai-nilai organisasi. Manfaatnya adalah peningkatan motivasi dan komitmen pegawai, serta peningkatan kualitas kerja melalui pembentukan standar perilaku dan pengembangan keterampilan yang relevan. Budaya organisasi tidak diciptakan secara instan, melainkan melalui proses dan ide-ide baru yang muncul saat bekerja. BASARNAS Kelas B Nias masih menyesuaikan budayanya dengan peraturan yang ada, namun terbuka dengan ide-ide baru berbasis risiko yang muncul di lokasi kerja.

Penetapan target dan evaluasi kerja, pemenuhan sarana-prasarana, ketelitian, dan efisiensi kerja merupakan budaya organisasi yang perlu diterapkan. Penggunaan waktu kerja secara disiplin seperti kehadiran, ketepatan waktu, dll. juga penting

untuk perkembangan individu dan organisasi. BASARNAS Kelas B Nias memiliki kebijakan punishment seperti teguran, pemotongan uang makan, hingga menghambat promosi jabatan/diklat bagi pegawai yang tidak disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu kerja.

Budaya Organisasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias

Budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias merupakan hal krusial dalam menjaga efektivitas dan efisiensi operasional penyelamatan dan bantuan darurat. Sebagai lembaga SAR, BASARNAS harus menerapkan budaya organisasi yang kuat untuk memastikan koordinasi baik, keterlibatan tim tinggi, dan pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab (Alfiansyah et al., 2023). Budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias melibatkan nilai-nilai disiplin, kerjasama, keberanian, dan tanggung jawab. Disiplin diperlukan dalam menjalankan prosedur operasi SAR.

Kerjasama menjadi kunci koordinasi tim internal maupun eksternal. Keberanian penting dalam menghadapi situasi darurat berbahaya. Tanggung jawab menjadi pondasi menjalankan tugas dengan dedikasi dan integritas (Marlius & Sari 2023). Komunikasi terbuka dan transparan juga penting agar informasi disampaikan cepat untuk pengambilan keputusan tepat dalam situasi darurat. Pendekatan inklusif, penghargaan prestasi, dan pengembangan diri dapat menjadi bagian dari budaya BASARNAS Kelas B Nias. Dengan budaya organisasi kuat, kinerja BASARNAS dalam penyelamatan dan bantuan darurat dapat lebih efektif dan efisien.

Hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias dalam upaya peningkatan kinerja pegawai

Penerapan budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas lembaga, namun terdapat beberapa hambatan dalam implementasinya. *Pertama*, resistensi terhadap perubahan, dimana pegawai merasa tidak nyaman dengan perubahan yang mengganggu rutinitas mereka. *Kedua*, kurangnya pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi, jika manajemen gagal mengkomunikasikan nilai dan manfaatnya. *Ketiga*, ketidaksesuaian antara budaya organisasi yang diusulkan dengan budaya yang sudah ada, yang membuat adopsi budaya baru sulit. Hambatan lain termasuk kurangnya sumber daya, dukungan

pimpinan, dan kesinambungan dalam penerapan. Misalnya, kurangnya dana atau waktu untuk pelatihan dapat menghambat perubahan.

Jika pimpinan tidak memberikan contoh atau dukungan yang memadai, pegawai mungkin tidak termotivasi. Tanpa upaya berkelanjutan untuk memelihara budaya baru, perubahan tidak akan bertahan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, manajemen perlu terlibat aktif dalam proses perubahan dan memberikan dukungan kuat kepada pegawai. Komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai tujuan, nilai, dan manfaat budaya baru sangat penting. Program pelatihan dan pengembangan harus memadai untuk membantu pegawai mengadaptasi budaya baru.

Selain itu, membangun mekanisme umpan balik yang efektif akan membuat pegawai merasa didengar dan berperan dalam proses perubahan. Dengan mengatasi hambatan ini, BASARNAS Kelas B Nias dapat berhasil menerapkan budaya organisasi yang meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

BASARNAS Kelas B Nias mengimplementasikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengikuti peraturan dan perundang-undangan, bertujuan menghindari penyalahgunaan wewenang. Budaya organisasi yang diterapkan meliputi kegiatan sinergitas dengan TNI, kebijakan kehadiran, waktu kerja, latihan fisik, evaluasi rutin, contoh langsung dari pemimpin, punishment atau tekanan kepada pegawai, pengecekan perlengkapan, budaya siaga, pelaksanaan diklat sebagai apresiasi dan motivasi pegawai.

Hambatan dalam pelaksanaan implementasi budaya organisasi BASARNAS Kelas B Nias adalah faktor usia pegawai yang rata-rata masih muda sehingga mudah terpengaruh teknologi dan memiliki mental yang belum terlatih. Dulu, orang lebih berani mengambil tantangan dalam bekerja. Latihan dan pembinaan rutin serta contoh langsung dari pimpinan dilakukan untuk melatih mental, karakter, ketegasan, dan keberanian dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfiansyah, A., Badar, B., & Yusuf, Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja staff BAPPEDA Kabupaten. Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(2), 28-34.
- Amalina, N., Salsabila, A. S., Solih, R., & Haryadi, D. (2024). The role of leadership style and organizational culture on employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 747–754.
- Basalamah, S. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 326-335.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
- Fitriani, I., & Hasmin, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Prov. Sulsel. *Movere Journal*, 5(02), 131-146.
- Hilgers, S. A. C. S., & Faddila, S. P. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Untuk Mencapai Tujuan Usaha Pada PD. *Mustika Prima Telur Dawuan. CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 299-312.
- Jonh, S. H., Putra, I. S., & Klaudia, S. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Sebagai Variabel Mediasi. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 153-166.
- Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2),
- Kholik, J. R. A., & Suryati, A. (2023). Peranan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada pt. Damar resources. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2).
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 462-477.
- Nasrullah, N., Askolani, A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Sensus Terhadap Karyawan PT Nata Bersaudara Sejahtera). *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 212-223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey- Bass.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suhud, S. M., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2023). Leadership style and organizational culture on organizational citizenship behavior by mediating work motivation in employees at pt" xyz". *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 5(2), 85-94.
- Tholib, S. Z. A. Z., Maulina, S. B., Azizah, F. N., & Wahyu, S. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 206-212.