

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA STAF ORGANISASI WIJABA

Anin Nafiqoh, Mochamad Fatchurrohman*
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
e-mail: mochamad.rohman@stiemahardhika.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian untuk menjelaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja staf organisasi WIJABA. Desain penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Melewati beberapa tahapan melakukan observasi, melakukan permohonan izin untuk penulis meneliti, dan melaksanakan wawancara. Sumber data diperoleh dari data primer melalui penelitian lapangan yaitu wawancara dengan manajer divisi di lingkungan WIJABA. Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya organisasi adalah sesuatu kebiasaan atau perlakuan yang berkembang dari awal dan diteruskan turun temurun dalam komunitas atau kelompok sehingga berlanjut sampai ada anggota baru dan seterusnya. (2) prestasi kerja adalah capaian yang diraih oleh tiap individu atau tim yang mana capaian itu telah mencapai bahkan melebihi target yang diberikan. (3) peran budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja yaitu: para staf perlu meningkatkan dan mengembangkan inovasi-inovasi baru, keahlian dalam komunikasi yang dipelihara dengan baik berpengaruh terhadap kepercayaan pemimpin. Oleh karena itu, penting adanya rapat mingguan untuk mengetahui perkembangan setiap staf.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Staf Organisasi, Wijaba

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu organisasi atau perusahaan. SDM juga menjadi kunci penentu kemajuan perusahaan. Intinya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang dimanfaatkan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, dalang serta penyelenggara untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kurniawati, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan inti manajemen yang menggerakkan suatu organisasi agar suatu tahapan organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun yang tidak berorientasi pada keuntungan, menjadi aktif dan semangat sesuai dengan karakter kemanusiaannya sehingga organisasi tersebut tetap eksis dan mempunyai kinerja yang baik dapat dinikmati oleh individu dalam organisasi dan memberikan manfaat

bagi masyarakat sekitarnya (Muryani et al., 2022).

Budaya organisasi merupakan suatu dorongan sosial yang tidak terdeteksi, yang dapat menggerakkan sekumpulan individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan pekerjaan setiap hari. Tanpa disadari, setiap individu dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apalagi jika terdapat individu yang baru bergabung di suatu organisasi, agar bisa diakui oleh lingkungan kerja, maka harus berusaha menghafal sesuatu yang dilarang dan sesuatu yang harus dilakukan, sesuatu yang baik dan buruk, sesuatu yang benar dan yang tidak pantas, dan apa saja yang wajib di kerjakan dan hal-hal yang tidak boleh membebani suatu organisasi pada tempat bekerja yang dijalankan. Jadi, budaya organisasi disosialisasikan dan diinternalisasikan oleh individu-individu organisasi (Sutrisno, 2019).

Berbagai macam banyak hal yang bisa meningkatkan produktivitas kerja misalnya lingkungan yang nyaman, gaji yang menggiurkan, motivasi yang bisa mengembangkan prestasi, tanggung jawab pekerjaan, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Tetapi yang menjadi pokok utama pembahasan disini yaitu budaya organisasi dan prestasi kerja.

Studi Literatur Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Ernawan, 2011) merupakan sikap dan kebiasaan suatu organisasi yang dapat menjadi cerminan dari nilai-nilai atau keyakinan yang diikuti seluruh individu-individu dalam berorganisasi tersebut. Budaya organisasi adalah pola keyakinan, nilai, adat istiadat, kepercayaan tiap individu dalam wadah organisasi, yang berdampak pada perilaku seluruh orang dan kelompok di suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah pola anggapan dasar tentang ketentuan, kualitas, dan perilaku yang memberikan dasar untuk menetapkan tujuan, kesepakatan, kecemerlangan, prestasi (kinerja), inovasi, kohesi, solidaritas, sifat dan penilaian organisasi, yang menjadi kebiasaan atau pedoman buat para anggota organisasi untuk mengambil tindakan setara atau sama dalam menyelesaikan permasalahan organisasi baik eksternal maupun internal untuk menyokong pertumbuhan dan peningkatan organisasi (Riyuzen, 2020).

Budaya organisasi menurut (Rohman & Aisyanti, 2022) mempunyai beberapa manfaat yaitu memberikan pengertian untuk memperjelas karakter sehingga memunculkan nilai-nilai positif yang tidak dimiliki oleh perusahaan ataupun organisasi lain, pedoman budaya organisasi antara lain citra diri individunya, ketidakstabilan eksekusi untuk mencapai tujuan dalam organisasi, perilaku positif, prestasi kerja, seberapa baik anggota kelompok dalam bekerja sama, komunikasi serta sesuatu yang mencakup hal-hal seperti apakah terkait penyesuaian yang telah dilakukan dengan baik.

Budaya organisasi sebagai ciri khas suatu organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi organisasi yang bersangkutan sehingga dapat membedakannya dengan kelompok organisasi lainnya. Budaya organisasi sendiri kapasitasnya sebagai standar tindakan dan nilai-nilai yang dianut dan diakui oleh setiap bagian organisasi dan dijadikan landasan peraturan dan arahan organisasi (Marlinah, 2023).

Pembentukan Budaya Organisasi

Membangun budaya organisasi yang kokoh (Wahyudin, 2022) membutuhkan waktu yang lama dan terjadi secara perlahan. Dalam perjalanannya, organisasi menghadapi pasang surut dan kadang-kadang mengangkat budaya organisasi yang berbeda. Kebudayaan dapat dipandang sebagai sesuatu yang melingkupi dan membentuk kehidupan masyarakat sehari-hari. Ketika seseorang membawa budaya ke tingkat organisasi atau bahkan kelompok yang lebih sempit, maka bisa dilihat bagaimana budaya itu terbentuk, diinternalisasi, diciptakan, dan pada akhirnya dikelola, diorganisasikan, dan diganti.

Budaya organisasi terbentuk melalui banyak cara. Strategi ini biasanya melibatkan beberapa tahap: (a) seseorang mempunyai gagasan atau konsep untuk memulai suatu organisasi baru; (b) pendiri mendatangkan satu atau lebih orang-orang penting yang menjadi pemikir dan menjadi inti kelompok. Sekumpulan orang yang memiliki pemikiran tujuan yang sama dengan pendirinya; (c) serangkaian kegiatan untuk mewujudkan organisasi. Menentukan sifat dan lokasi kegiatan serta pertimbangan relevan lainnya; dan (d) sebagai langkah terakhir, mengundang pihak lain untuk bekerja dengan para pendiri organisasi dan kelompok inti untuk pada akhirnya menciptakan cerita bersama.

Budaya suatu perusahaan berbeda-beda tergantung pada apa yang dilakukan pimpinan ketika mendirikan organisasi. Ada budaya yang kuat, ada pula yang lemah, dan ada pula budaya yang tidak benar dan susah diganti. Itu semua disangkutkan pada upaya yang diraih ketika organisasi itu didirikan. Budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap perilaku

dalam bidang berikut (Wahyudin, 2022): (a) nilai-nilai perusahaan (baik dan buruk, masalah etika), (b) iklim organisasi (bagaimana perasaan dan perilaku orang), (c) Gaya kepemimpinan.

Prestasi kerja

Menurut (Handayani et al., 2022) prestasi kerja merupakan hasil dari tugas yang dilakukan pekerja dalam beberapa tahun pada saat melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pekerja. Hasil yang dicapai staf dari beberapa jenis aturan yang diterapkan oleh organisasi dan kemampuan yang dimiliki staf. Tingginya kualitas dan kuantitas prestasi pegawai merupakan buah dari prestasi sebagai sebuah organisasi. Pelayanan yang diberikan pegawai merupakan hasil pengelolaan organisasi dengan prinsip pegawai adalah modal organisasi, sehingga kinerja harus ditingkatkan melalui berbagai cara yang digunakan. Maka aset suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di tempat tersebut.

Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain faktor pribadi dan lingkungan. Ini adalah elemen-elemen faktor pribadi (Candana, 2021):

1. Suatu usaha yang memperlihatkan serangkaian kegiatan fisik dan mental dalam melaksanakan suatu amanah.
2. Seni, atau kualitas pribadi yang diinginkan untuk menyelesaikan suatu tugas.
3. Pengenalan peran/tugas artinya, seluruh tindakan dan aktivitas yang dianggap penting oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas.

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Kondisi fisik: Ketika staf dalam kondisi fisik yang baik, maka mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dan meningkatkan prestasi kerja.
2. Peralatan: Kelengkapan peralatan mempengaruhi prestasi kerja setiap pegawai.
3. Waktu: Jika staf mampu bekerja tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi

prestasi kerjanya dan membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Material: Ketersediaan material berdasarkan kebutuhan juga menjadi salah satu penopang keberhasilan suatu perusahaan.
5. Pendidikan: Tingkat pendidikan yang sesuai mempengaruhi prestasi kerja setiap pegawai dan berujung pada kinerja yang baik.
6. Pemantauan: Pemantauan yang cermat akan memberi tahu anda staf mana yang berhasil dan mana yang tidak.
7. Desain Organisasi: Dalam desain organisasi ini, staf didorong untuk bekerja lebih keras karena setiap organisasi memberikan penghargaan kepada staf yang baik.
8. Pelatihan: Perusahaan memberikan pelatihan di tempat kerja, yang kemudian diberi penghargaan dalam bentuk promosi. Hal ini berdampak positif bagi staf yang berkinerja baik dalam pekerjaannya, sedangkan staf yang berkinerja buruk tentu akan berlomba-lomba memperbaiki kesalahannya agar mendapatkan imbalan.
9. Kebahagiaan: Staf yang berkinerja baik pasti beruntung. Oleh karena itu, hal ini juga menjadi motivasi bagi seluruh pegawai yang malas bekerja untuk meningkatkan kerjanya.

WIJABA

The World is Just a Book Away disingkat dengan WIJABA adalah organisasi *non-profit* dengan Kantor Pusat di Santa Monica, California. WIJABA bertujuan untuk membentuk generasi pemimpin masa depan dengan membantu anak-anak mengubah hidup menjadi lebih baik, yaitu melalui program pendidikan (literasi, lingkungan, kebersihan dan kesehatan) WIJABA telah bermitra dengan komunitas lokal untuk membangun lebih dari 100 perpustakaan di sekolah dasar dan panti asuhan di Indonesia, Meksiko, dan Amerika Serikat.

WIJABA ini memberikan kesempatan bagi generasi muda untuk menggali pengalaman di dalam organisasi sosial dan juga berkontribusi aktif bagi pendidikan

dan anak-anak di Indonesia. Karena program-program yang dijalankan sangat berpengaruh untuk anak-anak kecil agar mereka juga bisa merasakan bahwa masih banyak manusia yang peduli dengan kebutuhan anak-anak yang kekurangan adanya akses buku seperti organisasi WIJABA ini yang sudah berkolaborasi dengan banyak sekolah-sekolah yang terletak di beberapa daerah.



Gambar 1. WIJABA di Indonesia

Sumber: WIJABA (2024)

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Data kualitatif menurut (Sarosa, 2021) berpusat pada peristiwa atau keajaiban yang terjadi di lingkungan karakteristiknya. Informasi kualitatif berbicara tentang apa yang sebenarnya terjadi dan tidak menghadapi pengaruh berkurangnya informasi terhadap angka.

Penelitian adalah suatu karya akademis yang ditulis oleh seorang peneliti pada akhir suatu penelitian formal atau lembaga terkait dan berdasarkan hasil penelitian, tinjauan pustaka, atau pengembangan suatu masalah secara cermat. Penelitian adalah segala kegiatan, baik mental maupun praktis, yang dilakukan peneliti untuk memecahkan masalah-masalah pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan, sebagai bagian dari persiapan penelitian (Sari et al., 2022).

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori Nasution (2023) penelitian dengan menggunakan wawancara terdarget merupakan penelitian yang memerlukan proses tanya jawab secara personal antara peneliti dan subjek penelitian. Durasi dan jumlah wawancara disesuaikan dengan situasi saat ini, karena tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang diharapkan peneliti. Komunikasi langsung melalui sesi tanya jawab dengan subjek penelitian diharapkan dapat menghasilkan data yang bebas dari pemalsuan. Dalam hal ini, peneliti terlebih dahulu merancang pertanyaan dengan tepat. Disini penulis menggunakan metode observasi dan wawancara.

Tabel 1 Pertanyaan Wawancara

No.	Variabel	Pertanyaan
1	Budaya Organisasi	1. Menurut pandangan bapak/ibu apakah yang dimaksud dengan budaya organisasi?
		2. Menurut pandangan bapak/ibu apakah struktur dan tugas tanggung jawab organisasi WIJABA sudah cukup dipahami oleh seluruh karyawan?
		3. Menurut pandangan bapak/ibu peraturan seperti apakah yang diterapkan pimpinan kepada seluruh anggota karyawan WIJABA?
		4. Menurut pandangan bapak/ibu apakah nilai budaya organisasi yang diterapkan searah dengan visi dan misi organisasi WIJABA?
		5. Menurut pandangan bapak/ibu apakah nilai budaya organisasi di organisasi WIJABA sudah cukup baik?
2	Prestasi Kerja	1. Menurut pandangan bapak/ibu apakah yang dimaksud dengan prestasi kerja?
		2. Menurut pandangan bapak/ibu apakah setiap staf organisasi WIJABA menyelesaikan setiap tugasnya dengan baik secara tepat waktu?
		3. Menurut pandangan bapak/ibu apakah nilai budaya organisasi yang diterapkan berperan dalam meningkatkan prestasi kerja staf WIJABA?
3	Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Organisasi Wijaba	1. Menurut pandangan bapak/ibu apakah budaya organisasi yang profesional, objektif, rasional, dan demokratis dapat meningkatkan prestasi kerja staf? Serta berikan alasannya
		2. Menurut pandangan bapak/ibu apakah budaya organisasi yang mementingkan suasana kerja nyaman dan komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan prestasi kerja staf WIJABA? Serta berikan alasannya
		3. Menurut pandangan bapak/ibu apakah budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja staf dapat meningkatkan prestasi kerja?

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Budaya organisasi merupakan nyawa suatu organisasi yang terdiri dari asumsi-asumsi, norma-norma, dan nilai-nilai inti yang dijadikan suatu sistem bersama oleh para anggotanya, dan sistem ini tumbuh dalam organisasi sebagai cara pandang, pedoman, dan landasan perilaku para anggotanya. Mengembangkan kapasitas organisasi harus ditingkatkan dan koordinasi dalam organisasi harus dicapai (Rahmawati & Dwianto, 2023). Budaya organisasi yaitu suatu sistem atau aturan yang menjadi sesuatu kebiasaan atau perlakuan yang berkembang dari awal dan diteruskan turun temurun dalam komunitas atau kelompok sehingga berlanjut sampai ada anggota baru dan seterusnya hingga dipahami dan diyakini oleh seluruh anggota untuk dijalankan bersama. Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan terhadap 5 informan staf di WIJABA 90 persen staf memahami budaya serta tuntutan struktur dan tanggung jawab masing-masing anggota. Mengingat organisasi WIJABA ini berpusat di negara US, dimana negara US sangat memperhatikan tatanan structural serta tanggung jawab para anggota, dan pada saat seseorang bergabung di WIJABA pasti orang tersebut telah memahami beberapa aturan dan pernyataan yang harus disepakati oleh dua belah pihak. Sifat kepemimpinan yang sering diterapkan yaitu demokratis karena melibatkan bawahan untuk berpendapat dan kita saling berpendapat untuk mencari solusi terbaik.

Dalam mengerjakan tugasnya di WIJABA ini waktunya fleksibel bisa kapan saja dan dimana saja tetapi harus tanggung jawab juga terhadap tugas yang diberikan dan diselesaikan sesuai deadline yang sudah diberikan pimpinan. Terkait visi misi di WIJABA ini yaitu menciptakan anak muda atau anak-anak generasi masa depan yang paham akan literasi dan peduli terhadap lingkungan misalnya pada saat dikantor tiap orang membawa botol minum masing-masing agar mengurangi sampah plastik, meskipun anggota yang bergabung di WIJABA ini banyak memiliki kesibukan lain tetapi komitmen yang sudah disepakati diawal harus dijalankan dengan baik dan

semaksimal mungkin agar bisa mencapai tujuan-tujuan yang telah diharapkan bersama.

Bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan kepada para individu. Nah, jika orang tersebut bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan melebihi target itu adalah bentuk capaian yang di hasilkan oleh individu atau sebuah tim. Kalau di WIJABA ini bisa dilihat dari inovasi seperti pada divisi workshop dan data yaitu setiap bulan tim tersebut harus membuat workshop menarik dan bervariasi temanya setiap bulan jadi disitu tim tersebut bekerjasama untuk membuat tema-tema baru yang menarik atau sedang trend. Inovasi (Ilmih, 2018) adalah suatu gagasan baru yang dapat digunakan untuk menyempurnakan produk atau praktik bisnis yang sudah ada. Staf harus mempunyai ide-ide untuk menunjang aktivitas kerja. Dengan berkembangnya dan kemajuan zaman, kita perlu menyikapi dengan cepat dan tepat seiring dengan terjadinya teknologi tinggi dan perubahan perilaku konsumen yang cepat.

Nah sekelompok divisi tersebut harus bertanggung jawab atas tugas yang sudah di pasrahkan pimpinan atau manajer divisi. Hampir seluruh staf di WIJABA bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu karena *deadline* nya pasti sudah diberitahukan sejak awal jadi tiap orang harus mempunyai cara untuk menyelesaikan tugas yang sudah di amanahkan.

Tetapi jika bekerjasama dengan pihak luar terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi terlambatnya penyelesaian pekerjaan. Jadi untuk merencanakan sesuatu harus dibuat dan dipikirkan ide atau konsepnya dari jauh-jauh hari karena bekerjasama dengan pihak luar itu tidak mudah maka dari ituantisipasi dari hal tersebut adalah menyusun acara pada waktu jauh hari agar tidak ada kendala pada saat pengerjaan atau acara.

Seorang pemimpin yang profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap prestasi kerja staf karena membuat setiap individu atau kelompok bisa bertanggung

jawab akan kewajibannya, memberikan rasa percaya diri penuh ketika sudah dipercayai untuk menjalankan tugas, lebih disiplin, kemampuan bersosialisasi juga akan lebih bagus lagi jika seorang pimpinan selalu mempercayai bawahan yang sudah diamanahi karena sifat tersebut sangat penting untuk menunjang kebutuhan selama berada di tempat kerja. Nah, meskipun di WIJABA ini konsepnya fleksibel tetapi jika terdapat meeting diadakan tiap orang harus meluangkan sedikit waktunya untuk rapat agar tujuan apapun yang dijalankan bisa mencapai target yang sudah ditentukan dari awal.

Menurut (Pramana et al., 2022) dalam keseharian, manusia memerlukan komunikasi satu sama lain, artinya dalam kehidupan mereka memerlukan atau mengharuskan individu lain atau sekelompok dan masyarakat untuk dapat berhubungan satu sama lain. Ini adalah intisari dari sebagian besar manusia yang dibentuk sebagai hasil integrasi sosial dengan orang lain dalam kelompok dan masyarakat.

Penting juga adanya komunikasi yang terjalin antar individu, karena komunikasi adalah hal yang tidak mungkin kita hindari antar atasan dengan bawahan maupun antar divisi adanya komunikasi suatu tim jadi bisa mencapai tujuan yang sudah di susun dengan baik, komunikasi yang buruk bisa menghambat tujuan tujuan kita maka dari itu komunikasi sangat menunjang keberhasilan suatu tujuan. Jika satu sama lain sudah memiliki komunikasi yang baik serta di tambah dengan tempat kerja yang nyaman hingga para pekerja bisa santai tidak merasa terbebani senioritas maka lingkungan kerja seperti itu membuat para anggotanya nyaman pada saat bekerja dan dari faktor tersebut akan banyak inovasi atau prestasi yang didapatkan oleh para anggota.

Kembali terhadap aturan-aturan yang sudah dibuat dan dijalankan di kantor itu sangat mempengaruhi tiap-tiap individu meskipun terdapat orang yang malas tetapi jika orang tersebut sudah di beri tugas maka mau tidak mau harus tetep diselesaikan, karena itu sebuah komitmen yang sudah disepakati oleh seluruh anggota sejak awal bergabung. Dan terdapat budaya yang unik

yaitu ketika rapat mingguan setiap anggota harus ada yang mempresentasikan kelebihan yang dimiliki seperti memasak, menanam, dan lain-lain. Kebiasaan tersebut untuk bertukar informasi sesama anggota dan membuat seluruh tim kaya akan ilmu dari para teman-teman kantor. Penyampaiannya diberi waktu selama 5 hingga 7 menit dari hal kecil itu membuat para anggota yang bergabung bisa lebih percaya diri ketika menyampaikan pendapat atau aspirasi yang dimiliki masing-masing individu.

Kesimpulan

Budaya organisasi adalah suatu sistem atau praktik yang berkembang dari masa lalu dan terus berkembang dalam suatu kelompok atau unit, melibatkan anggota baru dan membimbing mereka menuju tujuan bersama. Di US, organisasi ini mempunyai ciri aturan struktural dan disiplin, dengan penekanan kuat pada demokrasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan budaya yang konsisten dan mudah beradaptasi terhadap perubahan keadaan. Hal ini juga menekankan pentingnya bekerja dengan pemimpin yang profesional, obyektif, rasional, dan demokratis. Pendekatan ini membantu menjaga rasa persatuan dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Penting juga memainkan peran penting dalam organisasi, karena memungkinkan individu dan kelompok untuk bekerja sama, menumbuhkan rasa persatuan dan tanggung jawab. Komunikasi yang efektif juga penting karena membantu individu dan kelompok mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan yang sudah disampaikan di atas, saran dari penulis terkait budaya organisasi di WIJABA sudah cukup dan seterusnya di harapkan menjadi lebih baik lagi. Karena terdapat yang bisa di kembangkan terkait inovasi-inovasi yang tercipta sekarang seperti membuat tema workshop yang berbeda-beda setiap bulannya. Adanya aturan-aturan yang tidak mengekang para staf dan sifat kekeluargaan yang harus dipertahankan oleh seluruh staf WIJABA. Adanya masukan ini untuk kedepannya agar selalu memunculkan inovasi baru yang menarik dan bermanfaat.

Prestasi kerja yang diharapkan bisa mencapai tujuan yang diharapkan jika pihak luar turut andil bekerjasama dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Candana, D. M. 2021. Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Ernawan, E. R., & SE, M. M. 2011. *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Handayani, R., Siti Laela, & Meryati, M. 2022. Analisis Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Analysis of Work Culture and Work Environment on the Work Performance of the Employees). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(01), 1. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmkDOI:http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v19i1.623>
- Ilmih, A. A. 2018. BISNIS, Vol.6, No. 2, Des 2018 17. *Bisnis*, 6(2), 17–29. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/4566/2938>
- Kurniawati, E. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Nem.
- Marlinah, H. 2023. Budaya Organisasi. In S. Purnomo (Ed.), CV Widina Media Utama. Bandung.
- Muryani, E., dkk. 2022. *Manajemen sumber daya manusia*. Unisma Press. Malang.
- Nasution, A. F. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative. Bandung.
- Pramana, D., dkk. 2022. *Budaya Organisasi*. Merdeka Kreasi Group. Medan.
- Rahmawati, H., & Dwianto, A. S. 2023. Analisis pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. *Management & Accounting Expose*, 6(2), 1–9. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>
- Riyuzen, S. P. 2020. *Buku Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Pusaka Media.
- Rohman, M. F., & Aisyanti, R. 2022. Peranan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru dan Karyawan. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 136. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.13694>
- Sari, I. N., dkk. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Unisma Press. Malang.
- Sarosa, S. 2021. *Analisis data penelitian kualitatif*. PT Kanisius. Yogyakarta.
- Sutrisno, H. E. 2019. *Budaya organisasi*. Prenada Media. Jakarta.
- Wahyudin, H. 2022. Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).