

PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI BERKELANJUTAN: INTEGRASI NILAI-NILAI LINGKUNGAN DALAM PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Rif'atul Husnah¹⁾, Ismatul Izzah²⁾

¹⁾ Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, Probolinggo

²⁾ Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, Probolinggo

e-mail: husnahryfa@gmail.com¹⁾, ismaizza83@gmail.com²⁾

Info Artikel

Abstract

Keywords:

Organizational Culture, Values, Human Resource Management

The establishment of a Sustainable Organizational Culture is a major concern in an increasingly complex and sustainable business era. This study analyzes the implementation of environmental values in human resource management practices as an effort to create a sustainable organizational culture. Through in-depth case studies of organizations that integrate environmental values in their human resource management processes, this study aims to explore the impact of these changes on the overall organizational culture. The research method involved interviews with key stakeholders, direct observation, and analysis of relevant documents. The results of the study highlighted the challenges and opportunities organizations face in adopting environmental values in their human resource management practices. It was found that the integration of environmental values not only increases environmental awareness among employees, but also forms the foundation for a sustainability-focused organizational culture. This research provides an in-depth insight into how organizations can achieve sustainability through the integration of environmental values in human resource management. Practical implications and strategic recommendations are outlined to assist organizational leaders and human resource practitioners in guiding cultural transformation towards sustainability in this changing era.

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Nilai-Nilai, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstrak

Pembentukan Budaya Organisasi Berkelanjutan menjadi perhatian utama dalam era bisnis yang semakin kompleks dan berkelanjutan. Studi ini menganalisis implementasi nilai-nilai lingkungan dalam praktik manajemen sumber daya manusia sebagai upaya menciptakan budaya organisasi yang berkelanjutan. Melalui studi kasus mendalam pada organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dalam proses manajemen sumber daya manusia, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak perubahan ini terhadap budaya organisasi secara menyeluruh. Metode penelitian ini melibatkan wawancara dengan pemangku kepentingan kunci, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menyoroti tantangan dan peluang yang dihadapi organisasi dalam mengadopsi nilai-nilai lingkungan dalam praktik manajemen sumber daya manusia mereka. Ditemukan bahwa integrasi nilai-nilai lingkungan tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan di antara karyawan, tetapi juga membentuk landasan untuk budaya organisasi yang berfokus pada keberlanjutan. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana organisasi dapat mencapai keberlanjutan melalui integrasi nilai-nilai lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia. Implikasi praktis dan rekomendasi strategis diuraikan untuk membantu pemimpin organisasi dan praktisi sumber daya manusia dalam memandu transformasi budaya menuju kesinambungan di era yang terus berubah ini.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika bisnis di era kontemporer, konsep pembentukan budaya organisasi berkelanjutan menjadi semakin krusial bagi kesinambungan dan relevansi suatu organisasi (Achtenhagen et al., 2013). Dalam konteks ini, fokus pada integrasi

nilai-nilai lingkungan dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) menandai langkah penting menuju keberlanjutan organisasi secara menyeluruh (Achtenhagen et al., 2013). Penelitian ini memusatkan perhatiannya pada studi kasus yang mendalam untuk menjelajahi dampak integrasi nilai-nilai lingkungan dalam konteks manajemen SDM, dengan tujuan menganalisis peran kunci transformasi ini dalam membentuk budaya organisasi yang responsif terhadap tuntutan keberlanjutan.

Studi kasus yang mendalam tentang integrasi nilai-nilai lingkungan dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) menandai langkah penting menuju keberlanjutan organisasi secara menyeluruh (Lestari, 2019). Budaya organisasi seharusnya dibentuk sebagai fungsi dari kesuksesan organisasi, yang tergantung pada manusia, bukan hanya investasi atau teknologi. Integrasi nilai-nilai lingkungan dalam konteks manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang responsif terhadap tuntutan keberlanjutan (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2019). Budaya organisasi juga merupakan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, budaya organisasi juga dapat memfasilitasi solusi yang bisa diterima untuk mengatasi masalah, di mana karyawan dapat belajar, merasakan, dan mengatur prinsip-prinsip, harapan, perilaku, pola, dan norma untuk meraih prestasi kerja yang tinggi (Sugiyono & Rahajeng, 2022).

Kemajuan teknologi, perubahan iklim, dan ekspektasi masyarakat yang berkembang telah menempatkan organisasi di persimpangan, memerlukan refleksi serius tentang nilai dan praktik bisnis mereka (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Manajemen sumber daya manusia sebagai pengelolaan aset manusia dalam organisasi memiliki peran sentral dalam menciptakan dan memelihara budaya organisasi. Integrasi nilai-nilai lingkungan dalam manajemen SDM menawarkan pendekatan holistik yang tidak hanya mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga meresapi kebijakan dan proses yang memandu interaksi sehari-hari antara pemimpin dan anggota organisasi (Sugiyono & Rahajeng, 2022).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam menciptakan dan memelihara budaya organisasi, terutama dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika bisnis di era kontemporer (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Integrasi nilai-nilai lingkungan dalam manajemen SDM menawarkan pendekatan holistik yang mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan dan meresapi kebijakan dan proses yang memandu interaksi sehari-hari antara pemimpin dan anggota organisasi (Gond et al., 2012). Budaya organisasi seharusnya dibentuk sebagai fungsi dari kesuksesan organisasi, yang tergantung pada manusia, bukan hanya investasi atau teknologi (Aspiranti, 2014). Budaya organisasi juga merupakan kebutuhan SDM yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Susanti, 2017). Studi kasus yang mendalam tentang integrasi nilai-nilai lingkungan dalam praktik manajemen SDM dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana integrasi nilai-nilai lingkungan dalam praktik manajemen SDM dapat memengaruhi budaya organisasi secara menyeluruh (Fauziah, 2022).

Melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan kunci tentang bagaimana organisasi dapat mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan ke dalam manajemen SDM mereka dan dampak apa yang dihasilkan dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan (Putra Budhi, 2018). Melalui pemahaman mendalam terhadap pengalaman organisasi yang telah mengadopsi perubahan ini, penelitian ini berupaya memberikan wawasan yang dapat digunakan secara praktis oleh pemimpin organisasi, praktisi SDM, dan peneliti di bidang ini (Garcia & Gluesing, 2013).

Dengan menggali keterkaitan erat antara nilai-nilai lingkungan dan manajemen SDM, penelitian ini berharap memberikan landasan konseptual dan praktis bagi pengembangan budaya organisasi yang tidak hanya mengakomodasi kebutuhan saat ini, tetapi juga mampu menjawab tantangan keberlanjutan di masa depan (Handayani & Sarwono, 2021). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan signifikan untuk literatur tentang pembentukan budaya organisasi berkelanjutan dan menjadi panduan berharga bagi organisasi yang berkomitmen untuk menjadi agen perubahan positif dalam tatanan bisnis global yang terus berkembang (Riniwati, 2016).

METODE PENELITIAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, inovasi dan keberlanjutan dalam industri. Untuk membangun pemahaman yang lebih lengkap tentang metode bagaimana organisasi dapat membangun budaya inovatif untuk mencapai keberlanjutan yang lebih berkelanjutan di industri konstruksi, dengan menggunakan metode studi kasus untuk meneliti fenomena empiris ini (Harun Samsudin, 2018). Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat digeneralisasi dan kami menggunakan pendekatan abduktif untuk memberikan dalam kontribusi baru pada teori yang ada tentang budaya organisasi dan keinovatifan yang terkait dengan keberlanjutan (Matinaro & Liu, 2017).

Studi ini merupakan studi kasus dari sebuah perusahaan PT. Gudang Garam. Tbk dan didasarkan pada bukti empiris yang dikumpulkan melalui wawancara dan penelitian literatur. Keinovatifan organisasi dan budaya organisasi yang inovatif merupakan fenomena dalam konteks organisasi perusahaan. Menurut, salah satu ciri dari studi kasus adalah bahwa studi kasus meneliti fenomena kontemporer dalam kehidupan nyata lingkungannya. Metode penelitian studi kasus fleksibel dan memungkinkan penggunaan metode seperti wawancara, penggunaan dokumentasi dan observasi yang sudah ada. Sebagai sebuah strategi penelitian, studi kasus adalah pilihan yang cocok untuk meneliti pertanyaan penelitian yang mencari jawaban atas suatu fenomena (Rahardjo, 2020). Pendekatan ini menekankan penggunaan pendekatan penelitian kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur wawancara tematik dengan analisis isi interpretatif dan sumatif dalam konteks kehidupan nyata

Pengumpulan Data

Meneliti manajemen inovasi dalam konteks organisasi lebih seperti meneliti fenomena yang ada dalam latar kasus organisasi. Metode wawancara semi-terstruktur menyoroti interpretasi dari pewawancara dan mempertimbangkan pendapat narasumber berdasarkan pengalaman mereka mengenai masalah yang dibahas (Rahadi, 2020). Dalam penelitian ini, data primer Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer yang digunakan adalah wawancara tematik semi-terstruktur sebanyak 14 kali dengan tinjauan literatur yang intensif. Menurut (Kosasih & Indriyani, 2014) ada tiga tingkatan yang berbeda di mana inovasi terjadi dalam bisnis konstruksi bisnis konstruksi: tingkat sektor, tingkat bisnis, dan tingkat proyek. Oleh karena itu, narasumber yang diwawancarai dipilih dengan keragaman posisi dan pengalaman yang berbeda dalam organisasi, tetapi dengan cara yang luas mengenai berbagai operasi, lini bisnis, dan fungsi di perusahaan. Mengumpulkan dan memilih data dengan cara ini mendukung dengan baik tujuan penelitian hubungan antara budaya organisasi, inovasi dan keberlanjutan organisasi.

Analisis data

Menurut (Heriyanto, 2018), menemukan makna dalam transkrip wawancara, atau data lainnya, merupakan bagian penting dari setiap penelitian kualitatif. Salah satu cara untuk

menganalisis makna dari data kualitatif didasarkan pada analisis isi dan metodenya disebut perangkuman. (Rijali, 2019) berpendapat bahwa meringkas analisis isi adalah prosedur di mana cara-cara mereduksi data dalam jumlah besar data yang terkumpul mengungkapkan konten yang relevan dengan cara yang mudah dikelola dan singkat. Metode analisis isi dapat digunakan dengan data kualitatif dan sangat cocok untuk analisis yang berbeda (Rizaldi et al., 2022). Oleh karena itu, metode analisis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi interpretatif dan analisis isi sumatif (Almira Keumala Ulfah, 2022). Karena sifat penelitian ini dan untuk memastikan validitas data yang dikumpulkan, narasumber yang diwawancarai dikategorikan anonim sebagai n1, n2, n3... n12 ketika dikutip. Hal ini relevan untuk mendapatkan informasi terbaik terbaik dari para profesional yang bekerja di organisasi pada saat wawancara. Metode wawancara semi-terstruktur ini semi-terstruktur ini digunakan sebagai sarana untuk mendapatkan wawasan yang menarik dari narasumber, bagaimana mereka mengkonstruksi realitas dan berpikir dalam situasi yang berbeda terkait dengan budaya organisasi yang inovatif dan keberlanjutan dalam kasus ini (Dr. Nursapia Harahap, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya dapat memfasilitasi adopsi strategi tertentu jika ada koherensi yang kuat di antara mereka (Niswah, 2015). Di sisi lain, budaya dapat menjadi 'penghalang yang tidak dapat diatasi', yang menghalangi dan menunda perubahan (Puspita, 2018). Koordinasi kapasitas dikembangkan tergantung pada konteks budaya perusahaan (Pella, 2016). Dengan demikian, dampak pada kinerja di PT. Gudang Garam. Tbk akan terjadi ketika sistem manajemen sumber daya manusia dimasukkan ke dalam arsitektur organisasi dan kesadaran lingkungan menjadi bagian dari budaya perusahaan (Fauziah, 2022). Dengan demikian, implementasi yang efektif dari pendekatan lingkungan yang maju menuntut budaya yang didasarkan pada nilai-nilai ekologi. Ini termasuk kesadaran yang mendalam dari pihak para pekerja. Jika tidak, investasi dan upaya manajemen dapat kehilangan sebagian dari nilai mereka. Oleh karena itu, budaya organisasi atau legitimasi isu lingkungan sebagai bagian integral dari identitas perusahaan di PT. Gudang Garam. Tbk merupakan salah satu elemen kunci untuk pencapaian kinerja lingkungan yang unggul di perusahaan (Daniri, 2016). Pada awal pengembangan, mereka biasanya memesan konsultan eksternal untuk melakukan studi lingkungan dan menyiapkan rencana tanpa melibatkan manajer dan karyawan. Akan tetapi, untuk sebagian besar pendekatan preventif, pentingnya budaya untuk pengembangan lingkungan berbeda. Dalam kasus ini, tidak seperti yang terjadi pada pendekatan pengendalian lingkungan ketika pendekatan yang paling preventif berkembang, para manajer dan karyawan mulai memahami bahwa kurangnya partisipasi ini adalah masalah yang bermasalah (Kriyantono, 2012). Untuk hal ini, para manajer manajerlah yang mengarahkan karyawan untuk terlibat dalam isu-isu lingkungan perusahaan, mengikuti argumen yang bertumpu pada kepuasan kerja individu dan pada pertimbangan mereka tentang lingkungan kerja (Hadijaya, Y., & Nasution, 2018).

Pembentukan pos/departemen manajemen dengan tanggung jawab lingkungan lingkungan (dibagi atau tidak dengan yang lain) adalah ide yang semakin banyak diterapkan oleh perusahaan seperti di PT. Gudang Garam. Tbk (Sharma, 2000). Namun, perannya masih menjadi perdebatan. Argumennya adalah bahwa manajer senior membuat pos/departemen ini untuk mengisolasi perusahaan dalam kaitannya dengan regulator (Pasquini et al., 2013). Namun demikian, departemen tersebut tidak bertindak dengan cara yang terisolasi; melainkan, mereka menyediakan informasi tentang perbaikan proses dan ide-ide inovatif untuk para insinyur dan tim

teknis (Tampubolon, 2020). Jadi, sebuah penilaian terhadap pendekatan yang berbeda memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa, meskipun perusahaan harus menggerakkan mekanisme yang tepat sehingga semua personil dapat memiliki beberapa jenis tanggung jawab lingkungan (Soelistya, 2021). literatur yang ada sebagian besar menunjukkan preferensi untuk asumsi bahwa perusahaan yang mendedikasikan manajer/departemen khusus untuk pertanyaan-pertanyaan ini akan lebih mementingkan lingkungan, terutama jika hal ini merupakan bagian dari atau tergantung pada manajemen senior. (Widianto & Prastiwi, 2011) menunjukkan bukti empiris mengenai isu-isu ini. Selain itu, legitimasi yang diberikan oleh penunjukan seorang lingkungan yang diberikan oleh manajer lingkungan terhadap budaya perusahaan bukanlah hal yang paling tidak penting aspek yang paling penting. Hampir semua tindakan operasi dengan pendekatan manajemen lingkungan yang bersifat preventif menuntut peningkatan kesadaran dan pengetahuan tentang proses dan bahan, bersama dengan peningkatan keterampilan karyawan (Christian & Subejo, 2018).

KESIMPULAN

Keselarasan antara nilai-nilai lingkungan dan nilai-nilai organisasi sangat penting untuk menciptakan budaya organisasi berkelanjutan. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dalam praktik manajemen sumber daya manusia cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat dan berkomitmen. Peran pemimpin di PT. Gudang Garam dalam membentuk budaya organisasi tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang mendukung nilai-nilai lingkungan memberikan contoh positif dan membantu mengarahkan fokus organisasi ke arah keberlanjutan. Keterlibatan karyawan dalam proses pembentukan budaya berkelanjutan juga krusial. Program pelibatan karyawan dan kesadaran lingkungan dapat meningkatkan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan berkelanjutan.

Pentingnya mengintegrasikan kebijakan berkelanjutan dalam semua aspek manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir. Sistem insentif dan reward yang mendukung perilaku berkelanjutan dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan. Diperlukan metrik dan indikator kinerja yang jelas terkait dengan praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan. Pengukuran kinerja berkelanjutan dapat membantu organisasi untuk melacak kemajuan, mengidentifikasi area perbaikan, dan memberikan umpan balik yang diperlukan. Adopsi budaya berkelanjutan dapat menghadapi tantangan seperti resistensi perubahan, kurangnya kesadaran, dan ketidakpastian ekonomi. Penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan ini melalui pendekatan komunikasi yang efektif dan pendidikan tentang manfaat jangka panjang dari praktik berkelanjutan. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia dapat mengalami dampak positif pada citra perusahaan di mata pemangku kepentingan eksternal, termasuk pelanggan, investor, dan masyarakat umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Achtenhagen, L., Melin, L., & Naldi, L. (2013). Dynamics of business models - strategizing, critical capabilities and activities for sustained value creation. *Long Range Planning*, 46(6). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.04.002>
- Almira Keumala Ulfah, dkk. (2022). Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset, dan Pengembangan). In *Analisis Data Riset Pengembangan*.

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2). <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Aspiranti, T. (2014). Manajemen Budaya Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(3).
- Christian, A. I., & Subejo, S. (2018). AKSES, FUNGSI, DAN POLA PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK) OLEH PETANI PADA KAWASAN PERTANIAN KOMERSIAL DI KABUPATEN BANTUL. *JSEP (Journal of Social and Agricultural Economics)*, 11(2). <https://doi.org/10.19184/jsep.v11i2.9233>
- Daniri, A. (2016). Standarisasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Indonesia: Kadin Indonesia*.
- Dr. Nursapia Harahap, M. . P. (2016). BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August).
- Fauzi, A. (2021). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 5(2). <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i2.9107>
- Fauziah, S. (2022). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 1(1). <https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Garcia, D., & Gluesing, J. C. (2013). Qualitative research methods in international organizational change research. *Journal of Organizational Change Management*, 26(2). <https://doi.org/10.1108/09534811311328416>
- Gond, J. P., Igalens, J., Swaen, V., & El Akremi, A. (2012). The human resources contribution to responsible leadership: An exploration of the CSR-HR interface. In *Responsible Leadership*. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1028-1>
- Hadijaya, Y., & Nasution, I. (2018). *Pengembangan Model Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Dengan Pendekatan Balanced Scorecard*.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadiah*, 9(1).
- Handayani, A., & Sarwono, A. E. (2021). Buku Ajar Manajemen Strategis. In *UNISRI Press*.
- Harun Samsudin. (2018). Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. In *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Haryanto, B. (2019). Strategi Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Agama Membangun Budaya Organisasi untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *Halaqa: Islamic Education Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.21070/halaqa.v3i1.2119>
- Heriyanto, H. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *Anuva*, 2(3). <https://doi.org/10.14710/anuva.2.3.317-324>
- Hidayat, R., Ag, S., & Pd, M. (n.d.). *Buku Ilmu Pendidikan Rahmat Hidayat & Abdillah*.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. *E-Jurnal Katalogis*, 4(2).
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT ISLAM MALANG. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1). <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>

- Kompyurini, N. (2019). MENUJU SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN BERTANGGUNG JAWAB SOSIAL STUDI PADA PT. PELINDO MARINE SERVICE SURABAYA. *InFestasi*, 15(1). <https://doi.org/10.21107/infestasi.v15i1.5487>
- Kosasih, K. M. C., & Indriyani, R. (2014). Perumusan blue ocean strategy sebagai strategi bersaing pada perusahaan keluarga CV. Gama Abadi. *Agora*, 2(1).
- Kriyantono, R. (2012). Public Relation dan Crisis Management: Pendekatan Critical Public relations Etnografi Kritis dan Kualitatif. *Salemba Humanika*.
- Kuncoro, M. (2020). *Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif di Era Industri 4.0*. ANDI-OFFSET.
- Lako, A. (2019). Budaya Organisasi dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi. *Kajian Bisnis*, February.
- Lestari, E. R. (2019). Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif. In *Google Books*.
- Matinaro, V., & Liu, Y. (2017). Towards increased innovativeness and sustainability through organizational culture: A case study of a Finnish construction business. *Journal of Cleaner Production*, 142. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.10.151>
- Niswah, F. & M. (2015). Manajemen Strategi Sektor Publik. *Manajemen Strategi Sektor Publik*.
- Pasquini, L., Cowling, R. M., & Ziervogel, G. (2013). Facing the heat: Barriers to mainstreaming climate change adaptation in local government in the Western Cape Province, South Africa. *Habitat International*, 40. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2013.05.003>
- Pella, D. A. (2016). *PROBLEM IMPLEMENTASI STRATEGI: Temukan dan atasi penyebab kegagalan implementasi strategi di organisasi Anda*. Infini.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2019). *Budaya Organisasi - Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si.* - Google Buku. April.
- Puspita, W. (2018). Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan - Google Books. In *Sleman: DEEPUBLISH*.
- Putra Budhi, I. G. K. T. (2018). IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENDIDIKAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STMIK STIKOM BALI. *CENDEKLA: Jurnal Studi Keislaman*, 4(1). <https://doi.org/10.37348/cendekia.v4i1.54>
- Putra, S. W. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1). <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Rahadi, D. R. (2020). *Konsep Penelitian kualitatif plus tutorial NVivo*. PT. Filda Fikrindo, Bogor.
- Rahardjo. (2020). STUDI KASUS DALAM PENELITIAN KUALITATIF: KONSEP DAN PROSEDURNYA. *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif, Konsep Dan Prosedur*.
- Rijali, A. (2019). ANALISIS DATA KUALITATIF. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33). <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM - Harsuko Riniwati - Google Buku. In *UB Media Universitas Brawijaya Malang*.
- Rizaldi, W. R., Sudirman, S., Saparini, S., & Pasaribu, A. (2022). Pengembangan Modul Elektronik Alat-Alat Optik Berbasis STEM Menggunakan Aplikasi Flip PDF Professional. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika*, 6(2). <https://doi.org/10.20527/jipf.v6i2.5006>
- Roni Harsoyo, Sulistyorini, & Samsudin. (2020). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggulan. *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 31(1). <https://doi.org/10.33367/tribakti.v31i1.959>

- Salabi, A. S., & Prasetyo, M. A. M. (2022). Studi Tentang Pelembagaan Substansi Budaya Organisasi Dalam Konsep Learning Organization. *Reflektika*, 17(1). <https://doi.org/10.28944/reflektika.v17i1.573>
- Santoso, Y. H. (2018). Dinamika Budaya Organisasi Rumah Sakit sebagai Kompas Moral Antikorupsi. *Repository Unair*.
- Sharma, S. (2000). Managerial interpretations and organizational context as predictors of corporate choice of environmental strategy. *Academy of Management Journal*, 43(4). <https://doi.org/10.2307/1556361>
- Siregar, G., Sibuea, M. B., & Novita, D. (2018). Model Pengembangan Komoditas Dan Jenis Usaha Unggulan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm). *Kumpulan Penelitian*
- Soelistya, D. (2021). Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy. In *Nizamia Learning Center Sidoarjo*.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(7).
- Susanti, H. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Kusuma Nanda Putra Pedan). *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Tampubolon, M. P. (2020). Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi. In *Bogor; Mitra Wacana Media*.
- Widianto, H. S., & Prastiwi, A. (2011). (2011). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, Aktivitas, Ukuran Perusahaan, Dan Corporate Governance Terhadap Praktik Pengungkapan Sustainability Report (Studi Pada Perusahaan–Perusahaan Yang Listed (Go-Public) Di Bursa Efek Indonesia (Bej) Perio. (*Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro*).