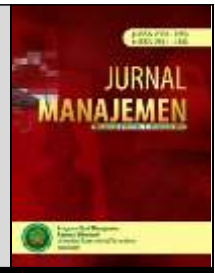




# JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



## PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KINERJA KARYAWAN DI CV. BRATAS PRATAMA TUBAN

Sapta Martandiyana Surya Persada<sup>1</sup>  
Fauzan Almanshur<sup>2</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Email: [martandiyana@gmail.com](mailto:martandiyana@gmail.com)

Informasi Naskah	Abstrak
<b>Diterima: 11 Juni 2022</b> <b>Revisi: 20 Juni 2022</b> <b>Terbit: 30 Juni 2022</b>	<i>Human resources are one of the important resources in an organization. Organizational culture is the willingness, ability and willingness of a person to adapt his behavior to the organizational culture that has high relevance to his willingness, ability and willingness to increase work productivity. The first purpose of this study was to determine the factors behind the formation of organizational culture in supporting employee performance at CV Bratas Pratama.. The second Knowing the application of organizational culture in CV. Bratas Pratama in supporting the performance of its employees. This study uses a qualitative method, with data collection techniques through interviews, observation and information documentation techniques as many as 2 people consisting of 1 main director of CV Bratas Pratama and 1 technician supervision of CV Bratas Pratama. The results of the research related to the role of organizational culture in supporting employee performance indicate that the applied organizational culture has been able to support employee performance improvement from year to year. It can be proven that the role of organizational culture has been complied with by employees effectively and efficiently, and the innovations given by superiors to employees to achieve company goals together can be seen in the achievement of project completion that is always on time in accordance with the contract agreement stated.</i>
<b>Kata Kunci:</b>	
<i>Organizational Culture, Employee Performance</i>	

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik demi kelangsungan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai. Setiap organisasi memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Tidak hanya menginginkan kualitas kinerja, tetapi organisasi juga harus menjaga aspek lain yang mampu menjaga loyalitas dan semangat kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Budaya organisasi kini menjadi topik perbincangan, baik di perusahaan pemerintah maupun swasta. Budaya organisasi telah terbukti banyak diterapkan untuk menjadikan organisasi lebih stabil, maju, dan antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Pesatnya pembangunan di daerah, terutama obyek-obyek strategis, membuat banyak bermunculan kontraktor. Semakin banyak kontraktor,

persaingan bisnis di sektor konstruksi juga semakin ketat. Hal ini membuat para kontraktor untuk terus meningkatkan kualitas dan meningkatkan prestasi kerja dengan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis.

Robbins (1994) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem, makna, dan makna bersama yang dimiliki oleh para anggotanya yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi sebagai identitas organisasi untuk membedakannya dengan organisasi lain dan memegang peranan penting dalam proses berjalannya organisasi.

Dalam suatu organisasi terdapat suatu kebiasaan atau sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang selanjutnya disebut budaya organisasi. Edgar (1997:12) Budaya adalah pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru. Sebagai salah satu cara belajar dirasakan, dipikirkan dan dirasakan secara benar dalam kaitannya dengan masalah.

Siagian (2009:188) Budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kemauan seseorang untuk menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi yang mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kemauannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Setiyani (2013:113) Budaya organisasi cenderung berubah dalam jangka panjang dan merupakan karakteristik yang stabil. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki budaya dan bergantung pada kekuatan budaya organisasi, karena budaya dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi. Dengan memahami apa yang membentuk budaya suatu organisasi dan bagaimana budaya itu diciptakan, dipelihara, dan dipelajari, itu akan meningkatkan kemampuan untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku orang-orang di tempat kerja.

Menurut Wirawan (2009:5) konsep performance merupakan singkatan dari work energy kinetics yang dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu.

Robbins dalam Poltak (2002:5) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kinerja yang telah ditentukan bersama. Menurut Sinamora dalam Mangkunegara (2007:14), ada tiga faktor antara lain yang pertama adalah faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian. Latar Belakang, Demografi, baik faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran. Motivasi dari tiga faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain pekerjaan

Berdasarkan analisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai menurut penelitian Juriko (2015), baik laki-laki maupun perempuan memiliki ukuran yang sama. Artinya budaya organisasi antara laki-laki dan perempuan berjalan sesuai harapan dan mampu menyerap nilai-nilai budaya organisasi yang dibentuk untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan didorong untuk bekerja secara inovatif, memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan, mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan cermat, dan lebih memperhatikan detail serta memperhatikan visi dan misi yang ingin dicapai dalam pekerjaannya perlu dipertahankan agar budaya yang diciptakan mampu untuk meningkatkan kinerja mereka.

Jasa konstruksi yang menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik berupa prasarana maupun sarana penunjang tumbuh dan berkembangnya berbagai bidang terutama bidang ekonomi, sosial dan budaya mempunyai peranan penting dan strategis dalam berbagai bidang. bidang pembangunan.

Mengingat pentingnya peran jasa konstruksi terutama dalam rangka mewujudkan hasil pekerjaan konstruksi yang terencana, terarah, terpadu dan menyeluruh. Untuk mengatur penyelenggaraan jasa konstruksi, pada tanggal 7 Mei 1999 diundangkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang jasa konstruksi dan mulai berlaku satu tahun kemudian. 2000 tentang Usaha dan

Peranan Masyarakat Jasa Konstruksi, Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi, dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Pembangunan Jasa Konstruksi (Sibima.pu.go.id)

Misalnya salah satu perusahaan konstruksi di Jawa Timur yaitu CV Bratas Pratama Tuban yang didirikan di Kabupaten Tuban. Perusahaan ini merupakan perusahaan konstruksi yang telah dipercaya oleh masyarakat Tuban, dalam menciptakan kepercayaan yang baik dan dikenal oleh masyarakat. Seperti yang dilakukan CV Bratas Pratama Tuban, tidak mudah, pasti membutuhkan kerja keras agar bisa meraih kesuksesan.

Popularitas yang diraih CV Bratas Pratama Tuban ini tentunya diimbangi dengan banyaknya proyek yang dikerjakan. Hal ini terlihat dari jumlah proyek yang ditangani yang semakin meningkat setiap tahunnya, beberapa proyek yang dikerjakan oleh CV Bratas Pratama adalah rehabilitasi ruang kelas di SMPN 2 Parengan (DAK), pembangunan sarana dan prasarana penunjang Yayasan Wisata Religi Makam Brawijaya V, Desa Gedongombo, Kecamatan Semanding. , pembangunan halte angkutan umum.

Meski hanya perusahaan konstruksi milik perseorangan yang berada di salah satu kecamatan di Kabupaten Tuban, jumlah proyek yang dikerjakan semakin banyak. Adanya proyek yang dikerjakan dan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan perjanjian kontrak yang dinyatakan membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di tempat tersebut yaitu CV Bratas Pratama Tuban.

Ada berbagai pengertian budaya organisasi yang diberikan oleh para ahli. Tetapi pada intinya, budaya organisasi adalah kerangka kerja yang memandu perilaku sehari-hari dan membuat keputusan bagi karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi tersendiri dalam upaya mempengaruhi karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan selain nilai dan perilaku pegawai itu sendiri juga dapat dipengaruhi oleh seperangkat sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang berkembang di dalam organisasi yang dijadikan pedoman perilaku bagi para anggotanya untuk mengatasi eksternal dan masalah adaptasi internal. Untuk membuktikan budaya organisasi pada CV Bratas Pratama sesuai dengan karakteristik budaya organisasi perusahaan dan bagaimana budaya organisasi tersebut dijalankan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan melihat sumber empiris dan membandingkan fenomena yang terjadi di CV. Bratas Pratama, penulis tertarik untuk mendalami dan meneliti permasalahan tersebut dengan memfokuskan pada judul “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan Pada CV. Bratas Pratama Tuban”.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Budaya organisasi**

Thompson dan Stickland dalam Syamsir Torang (2014:106) budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil atau keluaran dari organisasi.

Panduan wawancara Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (1998: 248) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Robbins memberikan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut:

a. Inovasi dan pengambilan risiko

Artinya, orang mendorong karyawan untuk inovatif dan mengambil risiko. Terlepas dari ini bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan menghasilkan ide-ide karyawan.

b. Perhatian terhadap detail (perhatian terhadap detail)

Ini adalah organisasi yang mengharapkan karyawan untuk menunjukkan ketelitian, analisis dan perhatian terhadap detail.

c. berorientasi pada hasil (orientasi hasil)

Artinya, manajemen berfokus pada hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- d. Orientasi orang (Berorientasi pada manusia)  
Artinya, keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi
- e. Orientasi tim (berorientasi tim)  
Artinya, aktivitas kerja diatur di sekitar tim bukan hanya individu untuk mendukung kolaborasi.
- f. Agresivitas (keagresifan)  
Artinya, orang-orang dalam organisasi bersifat agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi dengan sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas (stabilitas)  
Artinya, kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai lawan berbasis pertumbuhan.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2007:112) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Handoko (2008:231) kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan dan kegiatan selama periode tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian setelah seseorang atau pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pedoman wawancara Menurut Robbins (2006:260) kriteria pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas  
Mewakili jumlah tertentu yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. ketepatan waktu  
Mewakili tingkat aktivitas pada awal waktu yang ditentukan. Dilihat dan dikoordinasikan dengan hasil keluaran sekaligus memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain
- d. Efektivitas  
Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi berupa tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku, dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan output setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemerdekaan  
Ini adalah tingkat seorang karyawan yang akan dapat menjalankan fungsi pekerjaannya. Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan memiliki komitmen untuk bekerja dengan instansi dan tanggung jawab bersama untuk kantor.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan falsafah postpositivisme, digunakan untuk mengkaji kondisi objek alam, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat indikatif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. (Sugiyono, 2017:9).

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian etnografi. Penelitian etnografi adalah prosedur penelitian kualitatif untuk menggambarkan, menganalisis, dan menafsirkan suatu pola berbagai kelompok budaya yang dilakukan bersama-sama dengan perilaku, kepercayaan, dan bahasa yang berkembang dari waktu ke waktu (John W. Creswell, 2008: 437)

Pedoman wawancara yang dilakukan peneliti adalah budaya organisasi menurut Robbins (1998: 248) sebagai berikut: inovasi dan pengambilan risiko (inovasi dan keberanian mengambil risiko), perhatian terhadap detail (attention to detail), orientasi hasil (outcome orientation), orientasi orang ke manusia, Orientasi tim (team oriented), Agresivitas (agresivitas), stabilitas (stabilitas). Dan

kinerja pegawai menurut Robbin (2006:260) sebagai berikut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi metode, dengan alasan triangulasi metode lebih menekankan pada penggunaan metode pengumpulan data yang berbeda seperti observasi dan wawancara mendalam dan lebih jelas lagi dengan mencoba mengarahkan pada sumber data yang sama untuk diuji stabilitas informasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi Indonesia memiliki persaingan yang sangat ketat, antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu setiap perusahaan memiliki peran budaya organisasi yang berbeda dengan menjadikan ciri khas perusahaan CV Bratas Pratama Tuban,

Peran budaya organisasi menurut Ariyanti (2014) budaya organisasi erat kaitannya dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, bukan dengan apa yang mereka sukai atau tidak budaya itu, budaya merupakan istilah deskriptif yang muncul dari persepsi bersama dan dianut oleh semua anggota organisasi apakah mereka menyukai budaya atau tidak.

Setelah peneliti mendapatkan hasil penelitian melalui wawancara dengan direktur utama mengenai peran budaya organisasi yang diterapkan di CV Batas Pratama Tuban dalam rangka mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai pedoman, peneliti menggunakan wawancara dengan pedoman wawancara yang berkaitan dengan peran budaya organisasi dan kinerja pegawai. Berikut uraian hasil wawancara dengan direktur utama dan karyawan CV Bratas Pratama Tuban.

Hasil penelitian menyatakan bahwa peran budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan ini sudah sangat baik, dengan adanya SOP yang diwajibkan oleh seluruh karyawan yang bekerja di CV Bratas Pratama Tuban, perusahaan juga mewajibkan karyawan untuk melakukan pembekalan yang dilaksanakan setiap hari pada pukul 08: 10 , namun ada juga pegawai yang tidak mematuhi SOP dan melanggarnya, perusahaan memberikan sanksi dan surat pelanggaran. Budaya organisasi ini diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

### **a. Inovasi**

Dari hasil wawancara disebutkan bahwa pada awal Maret 2020 perusahaan mengalami pandemi akibat covid-19 sehingga perusahaan harus merealisasikan inovasi baru untuk pengembangan sistem kerja yang lebih baik melalui teknologi dan jaringan internet. Beberapa pegawai kantor harus melakukan WFH (Work from home) melalui zoom meet atau gmeet. Namun, pegawai lapangan tetap membangun proyek dengan mematuhi regulasi baru, yakni memperketat protokol kesehatan seperti penggunaan masker, cuci tangan, dan pemberian vaksin. Selanjutnya upaya memberikan inovasi kepada pegawai lapangan dengan mengadakan pelatihan untuk memperluas wawasan, keterampilan dan sikap kerja yang lebih profesional.

### **b. Perhatian terhadap detail**

Hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa direktur perusahaan CV Bratas Pratama Tuban mengetahui pekerjaan karyawan secara detail dengan laporan yang diberikan oleh ketua tim lapangan proyek. Laporan ini berupa laporan harian yang berisi perintah dan persetujuan untuk melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja, termasuk perbandingan dengan rencana jenis dan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya terdapat laporan mingguan yang berisi laporan harian dan berisi hasil progres fisik kegiatan kerja mingguan serta catatan-catatan yang dianggap perlu. Dan yang terakhir adalah laporan bulanan yang berisi ringkasan informasi mengenai kemajuan pelaksanaan pekerjaan bulanan secara teknis, finansial, dan manajemen.

### **c. Orientasi hasil**

Hasil wawancara menjelaskan bahwa direktur melihat orientasi hasil melalui tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan tepat waktu sesuai target proyek. Ada beberapa proyek yang dilakukan CV Bratas Pratama Tuban, yaitu pembangunan halte angkutan umum selama 2 bulan, pembangunan ruang kelas baru di SDN Kebonsari 3 Tuban

selama 3 bulan, dan rehabilitasi ruang kelas di SMPN 2 Parengan selama 3 bulan. bulan. Direktur juga melihat hasil orientasi karyawan mengacu pada standar kualitas (SOP) perusahaan.

d. Orientasi karyawan

Hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa perusahaan CV Bratas Pratama Tuban memberikan pelatihan bagi karyawan baru melalui arahan tim masing-masing divisi, untuk pelatihan petugas divisi dilakukan selama 1 bulan, dan untuk pelatihan divisi lapangan adalah dilakukan selama seminggu.

e. Orientasi kelompok

Hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa perusahaan lebih mementingkan hasil kelompok daripada individu yang akan dievaluasi, dengan mengacu pada kesepakatan kontrak proyek yang sedang dikerjakan. Oleh karena itu orientasi hasil kelompok sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai.

f. Agresi

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di CV Bratas Pratama Tuban memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal datang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai perintah atasan, mengerjakan proyek sesuai dengan perjanjian kontrak, namun beberapa karyawan mengabaikan pekerjaan mereka. selama jam kerja.

Hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa karyawan CV Bratas Pratama Tuban dalam melaksanakan pekerjaannya mematuhi aturan SOP perusahaan yang berlaku dengan datang tepat waktu saat bekerja, tidak melakukan pelanggaran saat melakukan pekerjaannya.

g. Stabilitas

Hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa stabilitas CV Bratas Pratama Tuban dengan perilaku dan sikap karyawan dalam mematuhi SOP perusahaan, sehingga perusahaan yang stabil akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, maka akan terjadi ketidakstabilan dalam pertumbuhan perusahaan.

h. Kualitas

Hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa karyawan CV Bratas Pratama Tuban menjalankan perintah dan tugas dari atasannya, menambah wawasan soft skill dan hard skill, serta melakukan inovasi, sehingga target yang diinginkan dapat tercapai.

i. Kuantitas

Hasil wawancara menjelaskan bahwa proyek dapat selesai tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan, karena karyawan antusias dalam bekerja, berinovasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

j. ketepatan waktu

Hasil wawancara menjelaskan bahwa perusahaan CV Bratas Pratama Tuban menerapkan SOP yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan CV Bratas Pratama Tuban sehingga dapat menciptakan peningkatan kinerja karyawan yang baik.

k. Efektivitas

Hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa efektifitas dalam mencapai tujuan perusahaan CV Bratas Pratama Tuban dengan SOP yang telah diterapkan harus dipatuhi oleh karyawan dengan sangat baik. Penggunaan teknologi yang canggih dapat mempercepat penyelesaian jalannya pembangunan proyek, bahan baku yang digunakan dalam pembangunan proyek memiliki kualitas terbaik sehingga bangunan menjadi tahan lama dan kokoh.

l. kemerdekaan

Hasil wawancara menjelaskan bahwa karyawan telah mematuhi perintah sesuai SOP perusahaan tanpa diawasi oleh atasan karena kesadaran akan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **PENUTUP**

Penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus CV Bratas Pratama Tuban) memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. CV Bratas Pratama Tuban menerapkan budaya organisasi yang telah diterapkan dengan baik melalui disiplin kerja, dan inovasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sesuai dengan SOP perusahaan. Peran budaya organisasi dalam perusahaan adalah pembekalan yang dilakukan setiap hari oleh setiap divisi. Membuat ringkasan pekerjaan menjadi laporan untuk disampaikan kepada atasan.
2. Kinerja karyawan di CV Bratas Pratama Tuban sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam menjelaskan tugas pegawai sesuai dengan SOP perusahaan karena sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban pegawai. Hal ini dibuktikan dengan seluruh hasil observasi dan observasi penelitian diantaranya kedisiplinan karyawan dalam bekerja, komitmen karyawan yang telah tertanam dalam diri setiap karyawan untuk mendukung peningkatan karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa peran budaya organisasi yang diterapkan telah mampu meningkatkan kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Dapat dibuktikan bahwa peran budaya organisasi telah dipatuhi oleh karyawan secara efektif dan efisien, serta inovasi-inovasi yang diberikan atasan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama dapat dilihat pada pencapaian penyelesaian proyek yang selalu tepat waktu sesuai dengan perjanjian kontrak yang dinyatakan.

## **REFERENSI**

- © 2020 *Tafsir Web / ID Quran* <https://tafsirweb.com/10876-quran-surat-as-shaff-ayat-4.html> Azizah, F. N. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan* [https://sibima.pu.go.id/pluginfile.php/32025/mod\\_resource/content/1/2005-01-UUJK.pdf](https://sibima.pu.go.id/pluginfile.php/32025/mod_resource/content/1/2005-01-UUJK.pdf) akses 02 juni 2022 pukul 10:30.
- AA. Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.: Perusahaan Remaja Rosdakarya,
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ali, M. (2018). Impact of corporate governance on firm's financial performance (A comparative study of developed and non developed markets). *Economic Research*, 2(1), 15-30.
- Abdussamad, J. (2015). *Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Penelitian Dosen Pemula*, 1(1377)
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arianty, N. (2014). *Analisis perbedaan pasar modern dan pasar tradisional ditinjau dari strategi tata letak (lay out) dan kualitas pelayanan untuk meningkatkan posisi tawar pasar tradisional. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1).
- Bungin, Burhan. (2012) *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Creswell, John W. 2008. *Educational Research, planning, conduting, and evaluating qualitative dan quantitative approaches*. London: Sage Publications.
- Edgar H Schein, (1997) *Organizational Culure And Leadership*, San Francisco: Jossey Ass
- Hari Wicaksono, H. (2021). *Peranan Budaya Organisasi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Batik Laweyan Surakarta (Studi Kasus di Batik Merak Manis dan Batik Gres Tenan) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Harsono, S. (2008). *Ekokritik: Kritik Sastra Berwawasan Lingkungan. Kajian Sastra*, 32(1), 31-50.
- Islami, G. L., & Melinda, T. *Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surabaya Industrial Estate Rungkut (Persero)*.

- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J. (2006). *The impact of efficacy on work attitudes across cultures*. Journal of World Business, 41(2), 121-132.
- Mahadin S, Nurdin B (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Drawing valid meaning from qualitative data: Toward a shared craft*. Educational researcher, 13(5), 20-30.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. In Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods (pp. 263-263).
- Monahan, J., Steadman, H. J., Silver, E., Appelbaum, P. S., Robbins, P. C., Mulvey, E. P., ... & Banks, S. (2001). *Rethinking risk assessment: The MacArthur study of mental disorder and violence*. Oxford University Press.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif (Cet. Ke-30.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.
- Moeliono, M Anton. (1993). *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Prentice-Hall International, Inc., San Diego.
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, edisi bahasa Indonesia Cetakan ke 2, Jakarta, Prenhallindo.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga,
- Sudrajat, Achmad. 2009. *Konsep Disiplin Kerja*. Jakarta: Erlangga
- Sugeng, Imam, *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital*, Yogyakarta, Amara Books, 2002
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Refika Aditama
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2007
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- SyamsirTorang. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- n Heerebeek, L., Hamdani, N., Handoko, M. L., Falcao-Pires, I., Musters, R. J., Kupreishvili, K& Paulus, W. J. (2008). *CLINICAL PERSPECTIVE*. *Circulation*, 117(1), 43-51.
- Wahyudi Bambang, (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: Penerbit SULITA
- Wiersma, W. (1986). *Research Methods in Education An Introduction Forth Edition*.
- Zuldafrial & Lahir, M. (2012). *Penelitian kualitatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.