

SELASAR SUNARYO : GALERI SENI DENGAN BUDAYA ORGANISASI YANG HUMANIS, POSITIF, DAN ADAPTIF

Khansa Putri Khairani¹⁾, Lutfi Khoerunnisa²⁾, Linda Setiawati³⁾

^{1,2,3}Prodi Perpustakaan dan Sains Informasi, Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence author: K.P.Khairan, khairankansa07@upi.edu, Bandung, Indonesia

Abstract

This study aims to examine the organizational culture implemented by Selasar Sunaryo Gallery or Selasar Sunaryo Art Space (SSAS), a non-profit art gallery located in Bandung, West Java, with a focus on the humanist, positive, and adaptive approach in the governance of its organizational culture. The method used is qualitative, with direct and in-depth interview techniques with one of the gallery managers as an informant and literature study. The results of the study state that the organizational culture at Selasar Sunaryo Gallery is adaptive and flexible. Organizational culture grows from positive habits that all members of the organization maintain. This study also highlights how a humanist, positive, and adaptive organizational culture can provide positive feedback, such as member loyalty and the organization's sustainability. There are always challenges for organizations, especially in how the organization maintains and adapts to the sustainability of its organizational culture. Adaptation and innovation, as well as characteristics of the identity of Selasar Sunaryo Gallery, are the keys to the gallery remaining relevant and able to compete in the dynamic arts and culture industry. The success of maintaining the culture that has been formed is a positive indicator of the sustainability and competitiveness of Selasar Sunaryo Gallery in the future.

Keywords : organizational culture, humanist, positive, adaptive, art gallery

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji budaya organisasi yang diterapkan oleh Galeri Selasar Sunaryo atau Selasar Sunaryo Art Space (SSAS), sebuah galeri seni rupa nirlaba berlokasi di Bandung, Jawa Barat, dengan fokus pada pendekatan humanis, positif, dan adaptif dalam tata kelola budaya organisasinya. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik wawancara secara langsung dan mendalam dengan salah satu pengelola galeri sebagai informan, dan studi pustaka. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi di Galeri Selasar Sunaryo itu bersifat adaptif dan juga fleksibel. Budaya organisasi itu tumbuh dari kebiasaan-kebiasaan positif yang dipertahankan oleh seluruh anggota organisasi. Penelitian ini juga menyoroti betapa budaya organisasi yang humanis, positif, dan adaptif dapat memberikan timbal balik yang positif juga, sebagai contoh adalah loyalitas anggota dan keberlanjutan berjalannya organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman selalu ada tantangan untuk organisasi dan bagaimana organisasi tersebut mempertahankan juga beradaptasi untuk keberlanjutan budaya organisasinya.

Adaptasi dan inovasi serta ciri khas sebagai identitas dari Galeri Selasar Sunaryo menjadi kunci agar galeri tetap relevan dan mampu bersaing di industri seni budaya yang dinamis. Keberhasilan menjaga budaya yang telah terbentuk menjadi indikator yang positif bagi keberlangsungan dan daya saing Galeri Selasar Sunaryo di masa depan.

Kata Kunci : budaya organisasi, humanis, positif, adaptif, galeri seni

A. PENDAHULUAN

Budaya organisasi dalam sebuah lembaga atau perusahaan tidak kalah penting peranannya. Budaya organisasi merupakan fondasi yang menopang keharmonisan dan keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi juga merupakan aset berharga yang dapat mempengaruhi kinerja, retensi, dan reputasi sebuah organisasi atau bahkan perusahaan (Juliawati et al., 2024).

Mengembangkan visi dan misi bersama merupakan syarat penting untuk menciptakan budaya organisasi yang baik (Firdaus et al., 2025). Terdiri dari serangkaian prinsip, keyakinan, dan kebiasaan yang diyakini orang semua anggota dalam organisasi. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Putri et al., 2024). Karena budaya organisasi ini dapat dikatakan merupakan suatu nilai, keyakinan, dan norma yang dapat memandu perilaku dan cara kerja anggota atau karyawan dalam sebuah lembaga atau perusahaan termasuk juga pada sebuah galeri seni.

Pentingnya budaya organisasi yang telah terbangun dan terpelihara dengan baik dan kuat pada sebuah galeri seni selain dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga nantinya akan mempengaruhi kemampuan sebuah galeri seni untuk berinovasi dan bersaing di pasar. Budaya organisasi karyawan yang dipengaruhi oleh keputusan kepemimpinan dalam menanggapi inovasi dan persaingan dapat digambarkan sebagai budaya berpikir kreatif, budaya keterlibatan, budaya kinerja,

budaya komunikasi, budaya kolaborasi, budaya perilaku, dan budaya sosial (Salsabila et al., 2024). Mengenai strategi untuk mengelola budaya organisasi harus menjadi prioritas bagi para pemimpin organisasi dalam mencapai tujuan pengembangan organisasi secara keseluruhan (Agustin & Tiawati, 2024).

Ketika mengelola budaya organisasi, penting bagi manajemen untuk menjadi agen perubahan yang efektif dan menjadi panutan bagi apa yang diharapkan dari mereka (Windari & Rini, 2024). Menciptakan budaya organisasi adalah proses yang rumit dan memakan waktu. Budaya organisasi berkembang melalui tindakan yang konsisten selama beberapa tahun. Pemimpin organisasi, dan terutama pendiri, memainkan peran penting dalam membentuk budaya ini (Fauzi & Purbasari, 2024).

Dalam situasi dimana budaya organisasi mendukung profesionalisme, manajemen yang efektif, dan integrasi, kinerja anggota cenderung lebih baik, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada perusahaan atau organisasi, sedangkan kepemimpinan servant yang mencerminkan kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan menciptakan lingkungan yang mendukung tanggung jawab anggota terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong inisiatif dalam pengembangan inovasi untuk perusahaan dan organisasi. Kepemimpinan servant yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kinerja anggota yang pada gilirannya akan berkontribusi pada perbaikan proses berjalannya perusahaan atau organisasi (Kartiko et al., 2024).

Pada kenyataannya, masih banyak organisasi yang benar-benar menghadapi tantangan dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan atau anggota. Rendahnya tingkat komitmen organisasi dan kurangnya implementasi budaya kerja yang positif menjadi penyebab utamanya. Ketidakharmonisan antara nilai-nilai organisasi dan perilaku karyawan atau anggota dapat menghambat upaya tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu penting juga memperhatikan pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan atau anggota (Sudrajat et al., 2025). Tidak kalah pentingnya juga mengenai motivasi kerja karyawan atau anggota, dimana motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu secara spesifik dan sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai ini merupakan kekuatan yang berupa dorongan perilaku individu dalam mencapai tujuan (Winukasto et al., 2022). Dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang positif dan juga harmonis, motivasi kerja para karyawan atau anggotanya pun pasti tumbuh meningkat sesuai dengan kondisi lingkungan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyati & Adelia, 2024) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif merupakan dua aspek yang saling memperkuat dan menciptakan lingkungan kerja ideal yang memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan. Kolaborasi, inovasi, dan efisiensi pun akan mendorong, memperkuat reputasi dan menarik bakat dan talenta terbaik. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan penggerak utama dalam menentukan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Adapun budaya organisasi yang telah berjalan pada Galeri Selasar Sunaryo atau dikenal juga sebagai Selasar Sunaryo Art Space (SSAS). Galeri ini merupakan galeri seni rupa nirlaba berlokasi di Bandung, Jawa Barat. dimana budaya organisasi di

Galeri Selasar Sunaryo tersebut adalah merupakan hal-hal atau suatu kebiasaan baik yang dapat diterapkan sehingga pada akhirnya dijadikan sebagai sebuah budaya organisasi yang tetap.

Disamping itu pula, budaya organisasi yang terjadi pada Galeri Selasar Sunaryo juga dapat diawali oleh pimpinan sebagai pencetus ide maupun oleh karyawan. Oleh sebab itu, hal ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan demokratis yang lebih cocok diterapkan pada galeri Selasar Sunaryo. Sehingga gaya kepemimpinan demokratis tersebut dapat memberikan pengaruh dan dampak dari diterapkannya budaya organisasi yang humanis dan adaptif pada Galeri Selasar Sunaryo.

Selanjutnya mengenai tantangan yang dihadapi dalam budaya organisasi oleh Galeri Selasar Sunaryo antara lain yaitu mengenai pembiasaan seperti disiplin waktu, persaingan pada lingkungan kerja dan mengupayakan fasilitas umum yang memadai pada saat pelaksanaan suatu acara atau pameran serta keterbatasan sumber daya manusia yang tidak saja berkaitan hanya dalam bidang seni tetapi juga di bidang lain seperti di bidang manajemen.

Kemudian, jika terjadi perubahan, termasuk pada budaya organisasi seperti halnya adanya kemajuan teknologi. Selain itu juga penanganan permasalahan atau konflik yang mungkin saja dapat terjadi yang berpengaruh dan berdampak pada budaya organisasi. Terakhir adalah budaya organisasi sebagai suatu pembaharuan yang nantinya bisa saja akan ada pada Galeri Selasar Sunaryo di masa mendatang. Budaya harus sejalan dengan organisasi, karena yang hanya dibutuhkan nanti adalah pemeliharannya. Namun, Jika budaya tersebut tidak sesuai atau akan berdampak negatif pada kualitas kinerja, perubahan budaya perlu untuk dilakukan (Utamirohmahsari, 2024).

Dari pernyataan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis budaya organisasi yang diterapkan di Galeri Selasar Sunaryo. Fokus

utama penelitian ini adalah memahami bagaimana budaya organisasi terbentuk, dipelihara, dan berdampak terhadap kinerja dan kepuasan karyawan, termasuk dalam menghadapi konflik dan menghadapi tantangan seperti perkembangan teknologi dan sumber daya. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran kepemimpinan untuk bentuk budaya organisasi yang humanis dan adaptif, serta bagaimana budaya tersebut dapat menjadi landasan bagi inovasi, kolaborasi, dan pembaharuan organisasi kedepannya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara dan studi kepustakaan. Teknik wawancara melibatkan interaksi komunikasi langsung antara peneliti dan subjek. Interaksi ini dilakukan secara terus menerus, langsung dan terarah. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi tentang pengalaman atau situasi subjek yang berguna untuk menyelaraskan antara deskripsi dengan fakta di lapangan (Hadziq et al., 2024). Wawancara dilakukan oleh narasumber langsung yang berada di bidang manajemen Galeri Selasar Sunaryo khususnya di bagian SDM (Sumber Daya Manusia).

Proses wawancara ini dilakukan bertujuan untuk menggali pandangan, pengalaman, serta interpretasi informan terhadap peristiwa yang terjadi. Sedangkan, teknik studi pustaka untuk menambahkan, melengkapi serta memperkuat data-data yang relevan. Studi pustaka dilakukan dengan menganalisis secara sistematis sumber-sumber akademik yang relevan, seperti buku, artikel jurnal, dan laporan penelitian, untuk memperoleh wawasan dan pemahaman mendalam tentang topik yang dikaji (Romdona et al., 2025)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Galeri Selasar Sunaryo: Humanis dan Partisipatif

Budaya organisasi di Galeri Selasar Sunaryo ditandai dengan pendekatan yang humanis, yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan, saling menghargai, sampai suasana yang nyaman dan terbuka. Unikny, budaya ini muncul bukan dari surat-surat ketentuan atau keterangan atau bahkan seperti regulasi yang tertulis, melainkan dari kebiasaan-kebiasaan baik yang tumbuh dan terus menerus tetap dipertahankan.

Adapun pencetus budaya ini tidak hanya didapat dari pemimpin, melainkan juga partisipatif dari para anggota organisasi dan selanjutnya diakomodasi oleh pemimpin. Partisipatif menggambarkan sejauh mana organisasi menyediakan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam keputusan dan inisiatif organisasi. Dukungan menunjukkan sejauh mana organisasi membantu dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

Kolaborasi menunjukkan sejauh mana organisasi mendorong kerja sama dan interaksi positif antara karyawan, baik dalam tim maupun antar departemen, untuk mencapai tujuan bersama (Suhartini et al., 2024). Contoh budaya tersebut adalah terbiasa disiplin dengan datang tepat waktu, termasuk kegiatan *coffee morning* sampai dengan kegiatan-kegiatan khusus yang biasanya dilakukan setiap tahun sekali, yaitu adanya buka puasa bersama. Hal ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi di Galeri Selasar Sunaryo selain humanis dan partisipatif juga bersifat organik dan mengakar dalam keseharian bukan hanya sekadar formalitas.

Strategi Pemeliharaan Budaya Organisasi Galeri Selasar Sunaryo

Upaya mempertahankan budaya organisasi di Galeri Selasar Sunaryo dilakukan secara fleksibel namun konsisten. Misalnya, ketika ada kegiatan rutin salah satunya yaitu *coffee morning* yang ternyata bertabrakan dengan hari libur atau tanggal merah, maka untuk jadwalnya hanya digeser

namun tidak langsung ditiadakan atau dihentikan. Karena kegiatan coffee morning itu setiap pekannya tetap harus berlangsung. Meskipun ada Kepala Divisi yang berhalangan hadir, maka akan ada yang mewakili. Hal ini menunjukkan komitmen kuat terhadap keberlangsungannya budaya dan menjaga konsistensi, sekaligus adanya fleksibilitas dengan kesiapan untuk dapat beradaptasi.

Budaya organisasi yang adaptif dan fleksibel merupakan kunci terpenting bagi keberhasilan perusahaan di era ini. Perusahaan yang dapat menyesuaikan budayanya dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar mempunyai keunggulan kompetitif yang signifikan. Budaya yang terbuka terhadap inovasi, berfokus pada pembelajaran, dan mendorong kolaborasi antar tim akan membantu memfasilitasi pada adaptasi cepat dan pengambilan keputusan yang responsif dalam lingkungan kerja yang terus berubah (Akhsan & Pendrian, 2024).

Maka dari itu, sangat penting meningkatkan pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang baik karena itu merupakan sebuah investasi yang penting untuk menciptakan lingkungan organisasi efektif dan memotivasi serta dapat berkontribusi juga terhadap pembentukan karakter setiap anggota organisasinya dalam menghadapi setiap tantangan (Nindiati et al., 2025; Pandiangan, 2024).

Adaptasi Budaya Organisasi Galeri Selasar Sunaryo Terhadap Perubahan Zaman di Era Modern

Galeri Selasar Sunaryo menunjukkan bahwa adaptasi teknologi bukan untuk menghentikan hubungan manusia, melainkan untuk memperkuat komunikasi dan efisiensi kerja. Hal ini terlihat dari penggunaan media sosial seperti Instagram dan Tik Tok yang menjadi sarana promosi yang efektif. Meskipun perubahan teknologi seperti penggunaan media sosial mulai diadopsi, tetapi proses adaptasi dilakukan secara bertahap dan selektif. Ini menunjukkan bahwa Galeri Selasar Sunaryo

tetap mengedepankan nilai-nilai tradisional yang telah menjadi identitasnya, namun juga dapat beradaptasi sesuai kebutuhan galeri dengan menyesuaikan tuntutan zaman.

Teknologi memberikan kontribusi penting dalam menciptakan keseimbangan antara budaya organisasi dan hubungan kerja. Transformasi digital memungkinkan organisasi bersaing secara efektif dan beradaptasi dengan dinamika perubahan yang terus berubah dan berkembang. Dalam konteks ini, teknologi berperan penting dalam menciptakan perubahan mendalam di berbagai aspek pekerjaan, termasuk cara karyawan mengerjakan tugas dan proses kerja, serta dinamika hubungan sosial dalam organisasi (Hidayah et al., 2024).

Keberhasilan adaptasi teknologi salah satunya adalah transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan budaya, terutama yang terkait dengan resistensi terhadap perubahan. Dengan memahami dampak dan tantangan yang dihadapi organisasi, mereka dapat merancang strategi budaya yang mendukung keberlanjutan transformasi digital (Fahmi, 2024).

Loyalitas Anggota dan Keberlanjutan Organisasi Galeri Selasar Sunaryo

Loyalitas karyawan adalah salah satu aspek paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya loyalitas kerja tinggi maka karyawan mempunyai empati lebih terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi perusahaan (Nahdiah et al., 2024). Dengan melihat tingkat retensi karyawan yang tinggi, sehingga dapat mencerminkan budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Di Galeri Selasar Sunaryo, banyak karyawan yang sudah bekerja selama puluhan tahun dari sejak awal mulai berdirinya Selasar Sunaryo hingga sampai saat ini.

Hal ini karena loyalitas juga merupakan kesetiaan karyawan untuk berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan untuk perusahaan yang mengharapkan imbalan atas

kesetiaan yang mereka tunjukkan demi kemajuan perusahaan. Sikap yang cerminan karyawan secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan pengaruh positif dan sehingga menciptakan rasa kesetiaan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara sukarela (Pratama & Saputro, 2024).

Di Galeri Selasar Sunaryo sangat jarang terjadi pergantian atau keluar masuk karyawan. Bahkan ada beberapa karyawan yang telah mengabdikan bekerja sampai memasuki usia pensiun. Adapun jika terjadi pemberhentian karyawan biasanya hal ini karena karyawan tersebut akan melanjutkan studinya lagi keluar negeri atau karena tutup usia. Oleh sebab itu, dengan keberhasilan menjaga loyalitas karyawan menjadi indikator positif bahwa budaya organisasi yang selama ini berjalan telah dilaksanakan dengan baik dan efektif.

Lingkungan kerja positif, partisipatif, kolaboratif, serta didukung oleh loyalitas karyawan yang tinggi, maka budaya organisasi yang sudah dibentuk itu dapat menjadi fondasi yang kuat untuk keberlanjutan organisasinya. Dalam studi terkini, Barney dan Wright (2019) berpendapat bahwa budaya inovatif juga memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Mereka menemukan bahwa perusahaan yang secara konsisten mendukung inovasi melalui budaya yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan lebih mampu menciptakan nilai jangka panjang melalui produk dan layanan inovatif (Nugroho, 2024).

Seperti pada Galeri Selasar Sunaryo yang dapat melakukan layanan inovatif dengan mengikuti kemajuan teknologi dan perkembangan zaman, akan tetapi tetap harus dijalankan secara bertahap karena disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta berdasarkan pada kebutuhan. Mengingat budaya inovatif itu juga merupakan sesuatu yang berproses sebelum menjadi suatu kebiasaan yang pada akhirnya dapat diterapkan menjadi budaya organisasi.

D. PENUTUP

Budaya organisasi yang diterapkan pada Galeri Selasar Sunaryo adalah merupakan contoh dari suatu praktik budaya kerja yang humanis, partisipatif, dan adaptif. Adapun budaya organisasi yang telah terbentuk di Galeri Selasar Sunaryo tersebut berlandaskan atau didasari oleh suatu kebiasaan yang baik dan positif serta nilai-nilai kekeluargaan yang tetap terpelihara, sehingga dapat terus menerus dipertahankan. Oleh karena itu, dengan adanya dukungan dari terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan positif, sehingga Galeri Selasar Sunaryo mampu mempertahankan relevansi dan juga daya tariknya dalam industri seni budaya yang dinamis, berdaya guna serta mampu bersaing secara kompetitif.

Galeri Selasar Sunaryo harus tetap mempertahankan ciri khas sebagai identitas dari Galeri Selasar Sunaryo, hal itu juga merupakan aspek penting dalam bertahan dan bersaing di dunia yang serba kompetitif ini karena perubahan zaman.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, W., & Tiawati, S. (2024). Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi Pada Karyawan Yang Seharusnya. *Kalijaga : Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa*, 1(1), 14–16. <https://doi.org/10.62523/kalijaga.v1i1.5>
- Akhsan, L., & Pendrian, O. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 259–268. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1506>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1–14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>

- Fahmi, T. (2024). Transformasi Digital dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Ilmu Ekonomi*, 1(2), 101–109.
<https://doi.org/10.70585/jumali.v1i2.46>
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja di Era Digital. *JBM: Jurnal Bisnis & Manajemen*, 20(2), 60–68.
<https://doi.org/10.23960/jbm.v20i2.2285>
- Firdaus, M. A., Salsabila, N. F., & Putri, S. M. (2025). Membangun Budaya Organisasi Positif: Manajemen Lingkungan Internal Sekolah. *AL-IED: Actual Learning and Islamic Education*, 1(1), 28–40.
<https://ejournal.iprija.ac.id/index.php/al-ied/article/view/82>
- Hadziq, F. H., Repelita, T., Saharani, M., & Suraya, M. (2024). Strategi Dalam Proses Wawancara Kerja. *Jurnal Pemasaran Bisnis*, 6(3), 438–445.
<https://journalpedia.com/1/index.php/jpb/article/view/2825>
- Hidayah, N. L., Andini, P. A., Putera, A. W., Anisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Revolusi Teknologi Terhadap Budaya Organisasi Dan Interaksi Antar Karyawan Dalam Lingkungan Kerja. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 9–25.
<https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v2i1.236>
- Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. A., Cindy, A. H., & Windasari, W. (2024). Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(2), 109–120.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v3i2.3471>
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1–14.
<https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 14–19.
<https://doi.org/10.25134/ijsm.v7i1.8689>
- Nindiati, D. S., Saputri, E. S., Kholifah, N., & Safitri, R. (2025). Pentingnya Budaya Organisasi Positif Dalam Sekolah. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Naratif*, 6(1), 1–8.
<https://ijurnal.com/1/index.php/jipn/article/view/481>
- Nugroho, R. (2024). Budaya Organisasi Yang Mendorong Inovasi Kerja. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2), 882–893.
<https://doi.org/10.36312/jcm.v5i2.3200>
- Pandiangan, I. P. (2024). Pentingnya Budaya Organisasi Bagi Siswa. *Jurnal Komprehensif*, 2(1), 121–128.
<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/komprehensif/article/view/824>
- Pratama, M. F., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(1), 314–325.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1876>
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *JIKMA: Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.

- <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.61787/taceee75>
- Salsabila, F., Cahyo, R. D., Nadhira, S., & Amelia, D. (2024). Dampak Inovasi dan Daya Saing Perusahaan terhadap Budaya Organisasi. *JIPM: Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 469–479. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jipm/article/view/1960>
- Sudrajat, D., Sana, & Syamsurizal. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada LAZ Harfa). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 739–750. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1400>
- Suhartini, N., Wolor, C. W., & Marsofyat. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia. *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 32–45. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2440>
- Utamirohmahsari. (2024). Membangun Budaya Organisasi pada Pembelajaran di Sekolah. *JME: Jurnal Management Education*, 2(2), 64–70. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jme/article/view/356>
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 593–615. <https://doi.org/10.37479/jeej.v6i2.16772>
- Winukasto, S. G., Sembiring, E. C., & Maharani, M. D. D. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi, Kompensasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di PT Infoarta Pratama). *JRB: Jurnal Riset Bisnis*, 6(1), 1–17. <https://doi.org/10.35814/jrb.v6i1.3805>