

**Analisis Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada
PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang**

¹ Kartiko Arief Verliyanto

² Sheila Ardilla Yughi

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

¹ kokokartiko96@gmail.com

² dosen01719@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze work culture in supporting employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi, Tangerang City. A descriptive qualitative approach was employed involving six purposively selected informants. Data were collected through interviews, observation, and documentation, and analyzed through data reduction, data presentation, SWOT analysis, and conclusion drawing. The findings indicate that work culture has generally been implemented well through discipline, compliance with procedures, communication, and teamwork. However, several challenges remain, including tardiness, differences of opinion, workload, limited human resources, and internal and external factors affecting target achievement. Consistent implementation of work culture can support employee performance, although its effectiveness is influenced by internal and external organizational conditions.

Keywords: Work Culture; Employee Performance; SWOT Analysis; Banking.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis budaya kerja dalam mendukung kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan enam informan yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, analisis SWOT, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja secara umum telah diterapkan dengan baik melalui kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, komunikasi, dan kerja sama tim. Namun, masih terdapat kendala berupa keterlambatan, perbedaan pendapat, beban kerja, keterbatasan sumber daya manusia, serta faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pencapaian target. Budaya kerja yang konsisten dapat mendukung kinerja karyawan, tetapi efektivitasnya tetap dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal organisasi.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Kinerja Karyawan; Analisis SWOT; Perbankan.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan organisasi, sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan tersebut diraih dengan mendaya gunakan sumber-sumber daya yang ada penting bagi perusahaan. Satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Salah satu unsur terpenting dalam menghadapi, menjawab, memajukan dan membangun bangsa dan negara Indonesia adalah kualitas sumber daya manusia. (Vanessa Pola Palewa & Udin Saprudin, 2026:1234-1247). Oleh karena itu, manajemen SDM dituntut senantiasa menciptakan lingkungan kerja yang mampu menjaga budaya kerja yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik dalam sektor pemerintah ataupun swasta.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai salah satu bank milik negara atau perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) terbesar di Indonesia memiliki cakupan operasional yang luas, termasuk pada unit – unit strategis terutama Kantor Cabang Pembantu (KCP) Palem Semi. Kantor Cabang Pembantu tersebut memiliki tingkat aktivitas kerja yang tinggi, dengan tekanan waktu serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan optimal kepada nasabah. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara profesional serta menerapkan budaya kerja yang baik agar pelayanan yang diberikan dapat berlangsung secara konsisten dan berkualitas.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi. Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, kebiasaan, serta perilaku yang berkembang dalam lingkungan kerja dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku, serta menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien.

Menurut Wibowo (2021:56) menekankan bahwa “Budaya Kerja adalah karakteristik unik dari suatu organisasi yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dan manajemen, serta mempengaruhi cara mereka mencapai tujuan bersama.”

Menurut Hartono, H. (2024) budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan atau pegawai yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kekuatan kerja atau bekerja untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Indikator budaya kerja menurut Simamora (2021) dapat dijelaskan melalui beberapa aspek yang mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan kajian dari Simamora dan ahli terkait, indikator budaya kerja meliputi:

1. Sikap Terhadap Pekerjaan
2. Perilaku Saat Bekerja
3. Displin Kerja
4. Keterbukaan
5. Saling Menghargai
6. Kerja Sama

Kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak. (Sopiah, 2020). Menurut Thamrin (2021:15) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah organisasi kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya

Menurut Mahendri & Baharuddin (2021:728) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada tiga indikator yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab

Proposisi penelitian adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang akan diteliti. Proposisi berupa pernyataan yang menjelaskan kebenaran atau menyatakan perbedaan atau hubungan antara beberapa konsep atau variabel. Proposisi digunakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dan membantu peneliti dalam merumuskan kerangka pemikiran dan merancang metode penlitian yang tepat (Nadif & Kurniawan 2024), maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Budaya Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang sudah cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa aspek budaya kerja yang belum diterapkan secara optimal sehingga memberikan dampak pada kinerjanya.
2. Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang sudah berada dalam kondisi yang cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa target perusahaan yang belum tercapai secara optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kualitatif Deskriptif

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara terstruktur dan tidak struktur, observasi langsung, serta studi dokumentasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah narasumber 6 sebagai sampel, dengan 2 Key Informan terdiri dari Pimpinan Cabang Pembantu dan Supervisor, Serta 4 informan terdiri dari Relationship Manager Kredit, Relationship Manager Dana, Relationship Manager Small and Medium Enterprises, dan Customer Service

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) “analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai”.

Komponen-komponen analisis data dan model interaktif dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi dan studi kasus lapangan.

2. Reduksi Data

Reduksi data yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data yang ada di lapangan langsung, dan di teruskan pada waktu pengumpulan data Penyajian Data

3. Penyajian Data

Penyajian data yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan.

4. Analisis SWOT

Menurut Freddy Rangkuti (2018:16), analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan.

5. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang di teliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat

Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2019:270), Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas sermal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas). Dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Sugiyono menjelaskan bahwa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi hal-hal berikut:

1. Uji *Credibility* (Validitas Internal)

2. Uji *Transferability* (Validitas Eksternal)

3. Uji *Dependability* (Reliabilitas)

4. Uji *Confirmability* (Obyektivitas)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara Budaya Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan key informan dan informan, budaya kerja di PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang secara umum telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap SOP dan aturan perusahaan, kedisiplinan kerja, pelaksanaan briefing dan doa pagi, serta penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan juga menunjukkan komitmen terhadap pencapaian target melalui penyelesaian pekerjaan tepat waktu, evaluasi rutin, dan kesediaan melakukan lembur apabila diperlukan.

Komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan cukup terbuka, ditunjukkan dengan adanya kesempatan menyampaikan saran, kritik, dan masukan. Hubungan antarpegawai juga didukung oleh

sikap saling menghargai dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti keterlambatan, perbedaan pendapat, dan kesalahpahaman antarpegawai. Kendala tersebut umumnya dapat diselesaikan melalui komunikasi, musyawarah, mediasi pimpinan, penerapan sanksi sesuai ketentuan, serta evaluasi secara berkala.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Jovita Nurul Lestari dan Novi Keristina Giawa (2025) yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat mendorong kerja sama dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Wahyu Aldino (2020:128–134) mengenai upaya mengatasi kendala budaya kerja melalui pemberian arahan, keteladanan disiplin, dan pelimpahan wewenang. Selain itu, hasil penelitian sesuai dengan teori Simamora (2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja tercermin melalui sikap terhadap pekerjaan, perilaku saat bekerja, disiplin kerja, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama. Berdasarkan temuan penelitian, seluruh indikator tersebut telah terlihat dalam pelaksanaan budaya kerja di PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperbaiki secara berkelanjutan.

Hasil Wawancara Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang secara umum berada dalam kondisi baik. Hal ini terlihat dari kemampuan sebagian besar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, waktu, dan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja dipantau melalui monitoring dan evaluasi secara harian, mingguan, maupun bulanan dengan memperhatikan pencapaian target, kualitas hasil pekerjaan, serta indikator kinerja pada masing-masing unit.

Meskipun demikian, pencapaian target belum selalu optimal karena dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal, seperti kondisi ekonomi, persaingan antarbank, perubahan kondisi pasar, karakteristik nasabah, gangguan layanan digital, keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja, serta perbedaan kemampuan dan strategi kerja karyawan. Dalam menghadapi kendala tersebut, perusahaan melakukan briefing, evaluasi rutin, koordinasi dengan atasan, penyusunan strategi kerja, pembagian prioritas, serta pendekatan kepada nasabah. Karyawan juga menunjukkan tanggung jawab melalui penyelesaian tugas sesuai prosedur dan kesediaan melakukan lembur apabila diperlukan.

Dari aspek kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab, karyawan telah berupaya memenuhi target dan memberikan pelayanan sesuai standar yang berlaku. Namun, pada kondisi tertentu beban kerja yang meningkat akibat keterbatasan jumlah karyawan dapat memengaruhi konsentrasi dan kualitas pekerjaan. Pimpinan berupaya mengatasi kondisi tersebut melalui pembagian tugas, penyesuaian prioritas, serta pemberian dukungan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizki Rivaldi dan Sungkono (2023:342–347) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Ni Kadek Sri Sumiarthini dan I Putu Dharmanu Yudharta (2024) yang menyatakan bahwa penerapan budaya kerja secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat kolaborasi antarkaryawan. Temuan tersebut terlihat dalam penelitian ini melalui penerapan disiplin, kerja sama, keterbukaan, dan evaluasi yang turut mendukung kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga sesuai dengan teori Mahendri & Baharuddin (2021:728) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, efektivitas, dan ketepatan waktu. Berdasarkan hasil wawancara, indikator tersebut tercermin melalui pencapaian target, kualitas pelayanan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pelaksanaan tanggung jawab, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan tergolong baik, meskipun masih terdapat kendala pencapaian target pada kondisi tertentu yang terus diatasi melalui monitoring, evaluasi, koordinasi, dan perbaikan secara berkelanjutan.

Pembahasan Penelitian

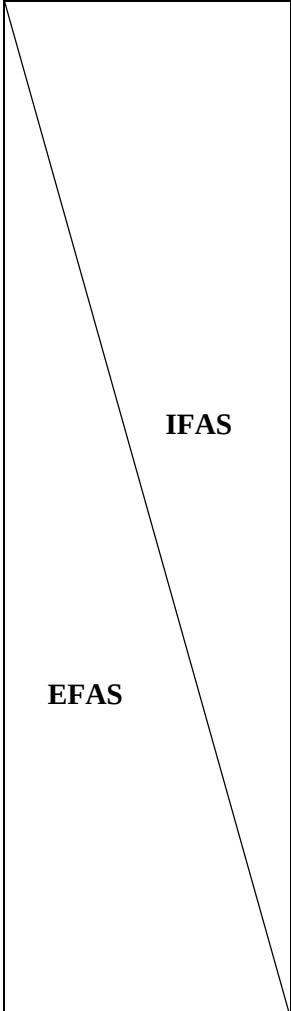
Berdasarkan dari hasil temuan penelitian yang dilakukan melalui beberapa tahap seperti melakukan wawancara dari para *key informan* sebanyak 2 orang dan informan 4 orang di PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang. Proses ini dilakukan oleh peneliti sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan seperti melakukan observasi, wawancara, dan

mengabadikanya melalui dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bersifat *fenomologi*, yaitu mengenai Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang.

Hasil Analisis SWOT

Dari Hasil Wawancara maka penulis mengelompokkan ke dalam analisis swot dalam tabel Analisis swot sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)

	IFAS	STRENGTHS (S) • Komitmen Karyawan Terhadap Pencapaian Target • Kerja sama dan saling membantu • Keterbukaan pimpinan • Evaluasi dan monitoring dilakukan secara rutin • Karyawan memiliki kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan • Kepatuhan terhadap aturan kerja relatif baik • Penyelesaian konflik dilakukan melalui komunikasi dan musyawarah	Weaknesses (W) • Masih terdapat karyawan yang telambat datang • Masih terdapat target yang belum tercapai • Beban kerja pada kondisi tertentu dapat menjadi berlebihan • Keterbatasan sumber daya pada bagian tertentu • Masih terdapat perbedaan pendapat dan konflik antar pegawai • Strategi pencapaian target belum selalu optimal • Keterlambatan dapat menyebabkan pekerjaan ikut tertunda
		Opportunities (O) • Peluang meningkatkan pencapaian melalui evaluasi dan strategi baru • Peluang meningkatkan pencapaian melalui pendekatan kepada nasabah • Peluang meningkatkan pencapaian melalui persaingan <i>rate</i> • Peluang memperbaiki pelayanan melalui penyelesaian kendala secara bertahap	Threats (T) • Kondisi ekonomi masyarakat • Persaingan antarbank, khususnya persaingan suku bunga/<i>rate</i> • Kondisi pasar dan wilayah pemasaran • Nasabah menunda keputusan • Kendala jaringan dalam pelayanan tertentu

Tabel 2. Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)

STRENGTHS – OPPORTUNITIES (SO) • Meningkatkan pencapaian target melalui komitmen karyawan dan evaluasi rutin • Meningkatkan pendekatan kepada nasabah melalui kerja sama dan keterbukaan • Memanfaatkan komitmen karyawan untuk meningkatkan daya saing melalui strategi <i>rate</i> • Meningkatkan kualitas pelayanan melalui kerja sama dan <i>monitoring</i> rutin	WEAKNESSES - OPPORTUNITIES (WO) • Memperbaiki target yang belum tercapai melalui evaluasi dan strategi baru • Mengoptimalkan pembagian pekerjaan berdasarkan hasil evaluasi • Meningkatkan strategi pendekatan kepada nasabah untuk memperbaiki pencapaian target • Mengurang keterlambatan melalui evaluasi dan pengaturan waktu kerja
---	---

<i>STRENGTHS – THREATS</i> (ST)	<i>WEAKNESSES – THREATS</i> (WT)
• Memperkuat evaluasi dan komitmen karyawan dalam menghadapi kondisi ekonomi • Meningkatkan strategi pencapaian target dalam menghadapi persaingan antarbank • Memperkuat kerja sama dan keterbukaan dalam menghadapi perubahan pasar • Melakukan evaluasi dan pencarian solusi terhadap nasabah yang menunda keputusan	• Meningkatkan evaluasi strategi pencapaian target untuk menghadapi kondisi ekonomi dan pasar • Mengoptimalkan pembagian beban kerja untuk menghadapi persaingan antarbank • Meningkatkan kedisiplinan dan pengelolaan waktu untuk mengantisipasi perubahan pasar • Memperbaiki strategi pencapaian target untuk penundaan keputusan nasabah

Berdasarkan hasil analisis SWOT yang dilakukan, diketahui bahwa kekuatan utama budaya kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang terletak pada komitmen karyawan dalam mencapai target, kerja sama, sikap saling membantu, keterbukaan pimpinan, serta pelaksanaan evaluasi dan monitoring secara rutin. Hal ini menjadi modal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, terdapat peluang melalui evaluasi, pendekatan kepada nasabah, dan strategi pencapaian target yang apabila dimanfaatkan secara optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan, seperti masih adanya keterlambatan, target tertentu yang belum tercapai, beban kerja yang cukup tinggi, serta perbedaan pendapat antarpegawai. Selain itu, kondisi ekonomi, persaingan antarbank, kondisi pasar, keputusan nasabah, dan kendala jaringan juga menjadi perhatian. Untuk itu, strategi pengutan internal dan pemanfaatan peluang (S-O) perlu dioptimalkan melalui peningkatan komitmen, kerja sama, dan evaluasi, sedangkan strategi pengurangan kelemahan dan antisipasi ancaman (W-T) dapat dilakukan melalui peningkatan kedisiplinan, pengelolaan beban kerja, serta perbaikan strategi kerja secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang sudah diterapkan dengan baik dan menjadi bagian dari keiasaan kerja sehari-hari walaupun implementasi budaya kerja belum sepenuhnya berjalan tanpa hambatan. Masih ditemukan beberapa kendala, seperti keterlambatan karyawan, perbedaan pendapat, serta konflik yang muncul akibat perbedaan karakter dan cara pandang dalam bekerja. Namun berbagai kendala yang muncul tersebut pada umumnya dapat diselesaikan melalui komunikasi yang baik, musyawarah, mediasi yang di dampingi pimpinan, serta penerapan aturan dan sanksi sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan telah berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui penerapan budaya kerja yang konsisten mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, kolaboratif, komunikatif, dan bertanggung jawab. Supaya peningkatan kinerja dapat berlangsung secara optimal dan berkelanjutan, perusahaan juga perlu terus melakukan evaluasi, penguatan budaya kerja, serta mengatasi berbagai faktor yang dihadapinya seperti faktor internal dan eksternal yang masih menjadi hambatan dalam pencapaian target kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti jalankan, maka peneliti mengajukan beberapa saran. Saran yang dapat disampaikan adalah

Bagi peneliti:

1. Untuk melakukan penelitian yang akan datang, peneliti berharap dalam melakukan penelitian menilai setiap perubahan budaya kerja dari waktu ke waktu

2. Untuk penelitian berikutnya dapat *me-manage* waktu sehingga dapat memaksimalkan informasi yang didapatnya.
Bagi PT Bank Rakyat Indonesia KCP Palem Semi Kota Tangerang :
 1. Kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor internal serta eksternal seperti pengelolaan waktu, strategi kerja, beban kerja, dan keterbatasan sumber daya manusia, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan antar bank, perubahan kondisi pasar. Melalui penyesuaian beban kerja, pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, peningkatan strategi pemasaran. Agar target kerja dapat lebih optimal
 2. Masih terdapat kendala yang menyebabkan sebagian karyawan belum mencapai terget kerja secara optimal, sehingga diperlukan proses evaluasi dan komunikasi yang lebih efektif. Melalui pelaksanaan briefing, monitoring, dan evaluasi secara rutin serta membangun komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan. Diharapkan dapat mempercepat penyelesaian kendala yang dihadapi. Meningkatkan koordinasi, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldino, W. (2020). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Bintang Andalas. *Jurnal Administrasi Sosial & Humaniora*, 4(1), 128–134.
- Hartono, H. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 7(4), 393–406.
- Lestari, J. N., & Giawa, N. K. (2025). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 2(1), 570–586. <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5153>
- Mahendri, W., & Baharuddin. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i3.756>
- Nadif, A. A., & Kurniawan, P. (2024). Analisis stres kerja terhadap kinerja pegawai Samsat Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 340–352. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.41979>
- Palewa, V. P., & Saprudin, U. (2026). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*, 4(1), 1234–1247. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8529>
- Rangkuti, F. (2018). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis (Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivaldi, R., & Sungkono, S. (2023). Analisis peningkatan kinerja karyawan di PT Matasapari Mediatama. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 342–347. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.154>
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan praktik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiarthini, N. K. S., & Yudharta, I. P. D. (2024). Analisis budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Studi kasus di PT Elevena Kreatif Abadi. *Socio-Political Communication and Policy Review*, 1(6). <https://doi.org/10.61292/shkr.179>
- Thamrin, H. M. (2021). *Manajemen kinerja karyawan: Teori dan Aplikasinya di Dunia Kerja*. Kencana.
- Wibowo. (2021). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.