



Nilai-Nilai Budaya sebagai Landasan Pembentukan Perilaku Karyawan Klinik Setia

Puput Mulyono^{1*}, Kresna Agung Yudhianto²

¹ Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

² Program Studi Keperawatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: puput_mulyono@udb.ac.id¹

Abstract. *This study analyzes the role of cultural values in shaping employee behavior at Setia Clinic. Organizational cultural values serve as a foundation for character development, work ethic, and social interactions among employees. In healthcare services, these values not only guide internal behavior but also reflect the clinic's identity to patients and the community. Understanding how employees internalize and apply these values is crucial for maintaining service quality and institutional image. The research used a descriptive qualitative approach, collecting data through in-depth interviews and participatory observation. Interviews were conducted with staff from various levels, including medical personnel, administrative staff, and management. Participatory observation was used to observe work behavior, employee interactions, and challenges in the workplace. The results show that integrity, care, discipline, and cooperation are key values at Setia Clinic. These values improve team cohesion, work motivation, and employee loyalty, contributing to a harmonious and productive work environment. The study concludes that consistent internalization of cultural values is vital for building an ethical, service-oriented, and sustainable work culture, which is crucial for enhancing healthcare service quality.*

Keywords: Behavior; Cultural Values; Culture; Employee; Organizational.

Abstrak. Penelitian ini menganalisis peran nilai budaya dalam membentuk perilaku kerja karyawan di Klinik Setia. Nilai budaya organisasi berfungsi sebagai dasar pembentukan karakter, etos kerja, dan interaksi sosial antar karyawan. Dalam pelayanan kesehatan, nilai ini tidak hanya menjadi pedoman perilaku internal, tetapi juga mencerminkan identitas organisasi di mata pasien dan masyarakat. Memahami bagaimana karyawan menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai ini sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan citra institusi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan dengan berbagai lapisan karyawan, mulai dari tenaga medis hingga manajemen. Observasi partisipatif digunakan untuk mengamati perilaku kerja, interaksi antar karyawan, serta tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas, kepedulian, disiplin, dan kerja sama merupakan nilai utama di Klinik Setia. Nilai-nilai ini memperkuat kohesi tim, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penginternalisasian nilai budaya yang konsisten sangat penting dalam membangun budaya kerja yang etis, berorientasi pada pelayanan, dan berkelanjutan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan.

Kata kunci: Budaya; Karyawan; Nilai-Nilai Budaya; Organisasi; Perilaku.

1. LATAR BELAKANG

Dalam organisasi pelayanan kesehatan, perilaku karyawan memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas layanan. Klinik Setia, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan primer, menyadari pentingnya pembentukan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi. Nilai budaya tidak hanya memengaruhi cara individu bekerja, tetapi juga membentuk identitas kolektif yang mendorong sinergi antar karyawan. Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana nilai-nilai budaya di Klinik Setia terbentuk, diinternalisasi, dan diaplikasikan dalam kehidupan kerja sehari-hari oleh para karyawan.

Dalam organisasi pelayanan kesehatan, perilaku karyawan memainkan peran yang sangat krusial dalam menentukan kualitas layanan yang diterima oleh pasien. Perilaku yang mencerminkan empati, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan serta kepercayaan pasien terhadap institusi kesehatan. Klinik Setia, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan primer, menyadari bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis tenaga medis, tetapi juga pada sejauh mana nilai-nilai budaya organisasi tertanam dalam diri setiap karyawan. Nilai budaya seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, kerja sama, dan kepedulian terhadap pasien menjadi pedoman moral dan etika dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai landasan perilaku kerja yang konsisten dan selaras dengan visi organisasi.

Lebih dari sekadar seperangkat aturan, budaya organisasi di Klinik Setia menjadi identitas kolektif yang membentuk karakter lembaga serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Nilai budaya yang kuat mampu menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik. Namun, proses internalisasi nilai budaya tidak terjadi secara instan; ia membutuhkan keteladanan pimpinan, komunikasi yang efektif, serta pembiasaan dalam rutinitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami secara mendalam bagaimana nilai-nilai budaya di Klinik Setia terbentuk, diinternalisasi, dan diaplikasikan dalam kehidupan kerja para karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penguatan budaya organisasi sebagai dasar pembentukan perilaku kerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan kesehatan yang berkualitas.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi merupakan fondasi utama dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan diwariskan oleh sekelompok orang sebagai respons terhadap tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya ini kemudian menjadi pedoman yang memengaruhi cara karyawan berpikir, bertindak, dan berinteraksi satu sama lain. Di dalam budaya organisasi terkandung nilai-nilai budaya, yaitu keyakinan mendasar yang dijadikan acuan dalam bertindak dan mengambil keputusan. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa nilai-nilai budaya yang kuat dapat membentuk perilaku individu maupun kelompok secara konsisten, serta menumbuhkan rasa komitmen terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks perilaku karyawan, nilai-nilai tersebut sangat berpengaruh karena perilaku kerja yang mencakup sikap, tindakan, dan respons dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh

faktor internal seperti motivasi dan nilai pribadi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan dan budaya organisasi itu sendiri. Pemahaman terhadap budaya dan nilai organisasi menjadi kunci dalam menciptakan perilaku karyawan yang selaras dengan visi dan misi institusi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam bagaimana nilai-nilai budaya yang dianut di Klinik Seria menjadi landasan dalam pembentukan perilaku karyawan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, pandangan, serta pengalaman subjek penelitian secara langsung, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Seria, yang berlokasi di Surakarta. Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama, yaitu dari bulan Juni hingga September tahun 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Klinik Seria memiliki karakteristik budaya kerja yang kuat dan relevan dengan fokus penelitian.

Subjek penelitian adalah karyawan Klinik Seria, sedangkan informan penelitian dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria tersebut meliputi karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, pimpinan atau pengelola yang memahami nilai-nilai budaya organisasi, serta karyawan yang aktif berinteraksi dalam lingkungan kerja. Jumlah informan tidak ditentukan secara pasti, tetapi disesuaikan hingga data yang diperoleh mencapai titik jenuh (*data saturation*), yaitu ketika informasi yang diterima sudah berulang dan tidak ditemukan data baru yang signifikan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan persepsi informan mengenai penerapan nilai-nilai budaya serta pengaruhnya terhadap perilaku kerja. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung perilaku karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari, seperti interaksi antarpegawai, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tambahan melalui berbagai dokumen seperti profil klinik, pedoman perilaku kerja, visi dan misi, serta catatan kegiatan internal yang mencerminkan budaya organisasi.

Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengacu pada model Miles dan Huberman (1994) yang meliputi tiga tahapan, yaitu: (1) reduksi data, yakni proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data yang relevan dengan fokus penelitian; (2) penyajian data (data display), yaitu menampilkan data dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau matriks agar memudahkan peneliti dalam memahami hubungan antar kategori data; dan (3) penarikan kesimpulan serta verifikasi, yaitu proses menemukan makna dari data yang telah disajikan dan melakukan verifikasi untuk memastikan keabsahan temuan melalui triangulasi.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu triangulasi sumber dan teknik, member check, serta ketekunan pengamatan. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data. Member check dilakukan dengan meminta konfirmasi kepada informan mengenai hasil temuan sementara agar sesuai dengan realitas yang mereka alami. Sementara itu, ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara berulang dan mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap situasi penelitian.

Prosedur penelitian dilakukan melalui empat tahapan utama. Tahap pertama adalah tahap persiapan, yang meliputi penyusunan proposal, pengurusan izin penelitian, serta penentuan informan. Tahap kedua adalah tahap pelaksanaan, yaitu proses pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tahap ketiga adalah tahap analisis, di mana data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan model analisis Miles & Huberman. Tahap terakhir adalah tahap pelaporan, yang mencakup penyusunan hasil penelitian dan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan di lapangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Klinik Seria merupakan salah satu fasilitas layanan kesehatan yang berlokasi di Surakarta. Klinik ini berdiri sejak tahun 2023 dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, ramah, dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Visi Klinik Seria adalah “Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan profesionalitas.” Dalam pelaksanaannya, Klinik Seria berupaya membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai positif guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Nilai-nilai budaya yang dijunjung tinggi di klinik ini antara lain disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, dan kepedulian terhadap pasien. Nilai-nilai tersebut ditanamkan melalui pembiasaan dalam aktivitas kerja sehari-hari, keteladanan dari pimpinan, serta kegiatan internal seperti pelatihan, rapat evaluasi, dan pembinaan pegawai. Dengan demikian, nilai budaya tidak hanya menjadi pedoman perilaku, tetapi juga membentuk karakter karyawan yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan, ditemukan bahwa Klinik Seria memiliki nilai-nilai budaya yang secara konsisten diterapkan dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai tersebut mencakup lima aspek utama. Pertama, disiplin, di mana seluruh karyawan diwajibkan hadir tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Kedua, tanggung jawab, yaitu sikap setiap individu yang melaksanakan tugas dan pelayanan terhadap pasien dengan penuh kesadaran dan komitmen. Ketiga, kerja sama, yang mencerminkan hubungan antarpegawai yang saling mendukung, membantu, dan berkoordinasi dalam pelaksanaan tugas. Keempat, kejujuran, di mana setiap karyawan diharapkan bersikap jujur dalam laporan pekerjaan, pencatatan administrasi, maupun penyampaian informasi kepada pasien. Kelima, kepedulian, yaitu sikap empati dan perhatian terhadap pasien serta rekan kerja. Nilai-nilai budaya ini tidak hanya dijadikan slogan atau pedoman tertulis, tetapi juga dihidupkan melalui teladan pimpinan dan budaya komunikasi terbuka yang terbangun di lingkungan kerja Klinik Seria.

Hasil observasi menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya yang ditetapkan Klinik Seria telah tercermin dalam perilaku karyawan sehari-hari. Kedisiplinan tampak dari kebiasaan karyawan yang hadir tepat waktu, mengenakan seragam sesuai ketentuan, serta melaksanakan tugas sesuai prosedur operasional standar. Nilai tanggung jawab terlihat dari kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas medis maupun administrasi tanpa harus diawasi secara ketat. Kerja sama terwujud dalam koordinasi yang baik antarbagian, seperti antara petugas pendaftaran, perawat, dan dokter dalam melayani pasien. Kejujuran tampak dalam transparansi laporan keuangan dan penggunaan obat yang sesuai dengan kebutuhan pasien. Sementara itu, nilai kepedulian terlihat dari keramahan, sikap empati, serta komunikasi yang sopan dan humanis terhadap pasien. Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai budaya ini telah membentuk suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kualitas pelayanan di Klinik Seria.

Dari hasil wawancara, ditemukan beberapa faktor yang mendukung penerapan nilai budaya di Klinik Seria. Pertama, kepemimpinan yang memberi teladan, di mana pimpinan klinik berperan aktif dalam menanamkan nilai budaya melalui perilaku sehari-hari. Kedua, hubungan kerja yang harmonis, yang menciptakan suasana kekeluargaan dan memperkuat kerja sama antarpegawai. Ketiga, adanya pelatihan internal dan pembinaan rutin, yang membantu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai budaya organisasi.

Sementara itu, faktor yang menghambat antara lain: perbedaan latar belakang karyawan yang menyebabkan pemahaman terhadap nilai budaya belum seragam; beban kerja yang tinggi, yang kadang membuat karyawan sulit menerapkan nilai kepedulian dan kerja sama secara maksimal; serta kurangnya pengawasan dan evaluasi, yang mengakibatkan penerapan nilai budaya belum terukur secara sistematis. Meskipun demikian, pihak manajemen berupaya untuk terus memperbaiki kendala tersebut melalui kegiatan pembinaan dan komunikasi internal yang lebih intensif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa nilai-nilai budaya memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan di Klinik Setia. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan kepedulian menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan tugas dan interaksi antarpegawai maupun dengan pasien. Temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman perilaku dalam bekerja. Budaya yang kuat akan membentuk perilaku yang selaras dengan visi dan misi organisasi, serta memperkuat identitas bersama dalam mencapai tujuan.

Penerapan nilai-nilai budaya di Klinik Setia terbukti mampu meningkatkan perilaku kerja positif, seperti kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi. Temuan ini juga mendukung pendapat Schein (2010) yang menyatakan bahwa nilai-nilai budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang mengarahkan anggota organisasi untuk bertindak secara konsisten terhadap tujuan bersama. Dengan budaya yang kuat, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan integritas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa kendala, terutama yang berkaitan dengan perbedaan karakter individu dan tekanan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan internalisasi nilai-nilai budaya melalui pelatihan berkelanjutan, pembinaan rutin, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang mampu menerapkan nilai budaya dengan baik. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan konsistensi perilaku positif di seluruh lini kerja dan memperkuat budaya organisasi Klinik Setia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai budaya di Klinik Seria telah menjadi landasan utama dalam pembentukan perilaku karyawan, meskipun masih diperlukan pembinaan dan evaluasi berkelanjutan agar penerapannya lebih merata dan berdampak signifikan terhadap kualitas kerja serta pelayanan kepada pasien. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai budaya memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk perilaku karyawan di Klinik Seria. Nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh klinik, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, dan kepedulian, menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan tugas serta interaksi antarpegawai maupun dengan pasien.

Penerapan nilai-nilai budaya tersebut tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari, seperti ketepatan waktu, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, kejujuran dalam pelaporan, serta sikap empati terhadap pasien. Budaya kerja yang positif ini turut berkontribusi terhadap meningkatnya kualitas pelayanan dan keharmonisan hubungan kerja di lingkungan klinik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Faktor-faktor yang mendukung penerapan nilai budaya antara lain keteladanan pimpinan, hubungan kerja yang harmonis, dan pelatihan internal yang berkesinambungan. Sementara itu, faktor penghambat meliputi perbedaan latar belakang karyawan, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya pengawasan dan evaluasi penerapan nilai budaya. Meskipun demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai budaya di Klinik Seria telah menjadi landasan utama dalam pembentukan perilaku karyawan, meskipun masih memerlukan penguatan dan pembinaan agar penerapannya lebih merata dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Achmadi, A., La Ode Sumail, & Heslina. (2023). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri dalam Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 45–58. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i1.1295>
- Agnia, A., & Arr, T. (2024). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KLINIK SWAN DENTAL AESTHETIC. *JURSIMA*, 12(1), 334-347.
- Choiriyanto, H., & Shohib, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 98–108. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia/article/view/34257>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>

- ELVIANA, W. O. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON KLINIS PADA RSUD SANJIWANI GIANJAR (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Hariato, B. (2021). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PETUGAS DI UPT PUSKESMAS DLANGGU KABUPATEN MOJOKERTO (Doctoral dissertation, STIKES BINA SEHAT PPNI).
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
- Manampiring, B., Kojo, C., & Soegoto, A. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 3211–3220. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24942>
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64–74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Nugroho, R., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Ditjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Provinsi DKI Jakarta. *Kalbisiana: Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), 112–122. <https://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1755>
- Pradana, B. I., & Ardiyansyah, A. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 4(2), 77–86. <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/45>
- Purba, P., & Solehudin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Di Klinik dr. Hermantoni Cardiac Center. *Gorontalo Management Research*, 5(2), 218–227.
- Qaeda, M. I., Fiola, N., Tarwadhan, J. N., & Setyawasih, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 20(11), 33–44. <https://doi.org/10.2324/z8vaxa74>
- Salsabila, A. P. (2024). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KLINIK SEKATA MEDICAL CENTER KABUPATEN PASER (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG).
- Sari, Y. K., & Turmudhi, A. (2024). Peran Loyalitas Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 430–440.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass Publishers. <https://doi.org/10.1002/9781119206422>
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2012). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 975–985. <https://journal-archives14.webs.com/975-985.pdf>

- Siwi, T. P. U., & Nawawi, Z. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku dan Budaya Organisasi Perusahaan. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 9(2), 167–177. <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/view/2124>
- Snak, E. V. P., Rasta, A. S., Purwadhi, H., & Widjaja, Y. R. (2024). Internalisasi Nilai Budaya Organisasi terhadap Mutu Pelayanan Tenaga Kesehatan. Journal of Innovation Research and Knowledge, 5(1), 142–151. <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/10418>
- Soelistyani, S. A. (2022). Internalisasi Budaya Keselamatan Pasien Terhadap Kualitas Kinerja Perawat Pada Perawat Beda Generasi Di Rumah Sakit Katolik XYZ Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).
- Susanti, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(2), 115–124. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2227>