BERITA ACARA SIDANG PENDADARAN TUGAS AKHIR
UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA

Pada hari ini **Rabu**, tanggal**12 March 2025**, jam **13:00 WIB** sampai Jam ..... WIB, telah dilaksanakan Ujian Pendadaran KTI/Skripsi/ Thesis mahasiswa berikut:

Nama Mahasiswa	:	ANA OCTAVIA
NIM	:	202400259
Prodi	:	MANAJEMEN
JudulTugasAkhir	:	ANALISIS PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : MUSEUM BENTENG VREDEBURG YOGYAKARTA)

Ujian Proposal KTI/Skripsi ini dihadiri oleh dewan penguji sebagai berikut:

No.	Nama Penguji	KedudukanPenguji	TandaTangan
1	Defia Ifsantin Maula, S.I.P. M.B.A	Ketua Dewan Penguji	
2	Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A.	Pembimbing	
3	Silvia Waninhiyun Puspita Sari, , S.E.,M.Sc	Penguji	

Dewan penguji menyepakati bahwa hasil ujian Pendadaran Tugas Akhir mahasiswa tersebut di atas adalah sebagai berikut:

a. **Nilai Angka** .....
b. **Nilai Huruf** .....

Berdasarkan hasil tersebut maka proposal KTI/Skripsi/ Thesis tersebut di atas dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Lulus sempurna;
2. Lulus dengan perbaikan dalam waktu ...1.. hari.
3. Mengulang Uji Pendadaran setelah perbaikan dalam waktu ..... hari.
   catatan: .....
   .....
   .....
   .....
4. Tidak Lulus

Demikian berita acara ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mahasiswa Teruji,

ANA OCTAVIA

Ketua Dewan Penguji,

Defia Ifsantin Maula, S.I.P. M.B.A

Berita acara ini :
1. Untuk arsip Prodi 1 lembar

ANALISIS PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS : MUSEUM BENTENG VREDEBURG YOGYAKARTA)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata Untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

Ana Octavia
NIM 202400259

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ALMA ATA
YOGYAKARTA
2025

HALAMAN PENGESAHAN

Nomor 026/A/SPS/FEB/UAA/III/2025

ANALISIS PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KINERJA KARYAWAN

(STUDI : KASUS MUSEUM BENTENG VREDEBURG YOGYAKARTA)

Yang disusun Oleh :

Ana Octavia

202400259

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi Pada

Tanggal 12 Maret 2025

Dan dinyatakan telah diterima oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

(Defia Ifsantin Maula., S.I.P., M.B.A., CEC)

Pembimbing/ penguji

(Ridho Satria Harahap, S. I.KOM., M.B.A)

Penguji Utama

(Silvia Waning Hiyun Puspita Sari,S.E.,M.Sc)

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Defia Ifsantin Maula., S.I.P., M.B.A., CEC)

NOTA DINAS PEMBIMBING

Ridho Satria Harahap, S.I.Kom.,M.B.A
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi
Saudara/i Ana Octavia
Lamp : -
Yth. Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Alma Ata
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi/i :

Nama : Ana Octavia
NIM : 202400259
Judul Skripsi : Analisis Peran Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta)

Telah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Sastra Satu Manajemen.
Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam Sidang Akhir Skripsi.
Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 21 Maret 2025
Pembimbing

(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom.,M.B.A)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ana Octavia

NIM : 202400259

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Instusi : Universitas Alma Ata

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya serupa yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini adalah asli karya saya sendiri dan bukan meniru dari hasil skripsi karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 21 Maret 2025

Yang menyatakan

Ana Octavia

NIM 202400259

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME
Nomor. 026/A/SKT/FEB/UAA/IV/2025

Dengan ini, saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul "Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta)" dan ditulis oleh Ana Octavia (NIM. 202400259) adalah hasil karya peneliti sendiri, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis di dalam naskah ini dah disebutkan dalam daftar pustaka sesuai dengan kriteria etika penulisan ilmiah yang baku.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Skripsi ini merupakan hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 16 April 2025

Dosen Pembimbing Skripsi	Yang Membuat Pernyataan
(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom.,M.B.A)	(Ana Octavia)
NIDN: 05080990002	NIM : 202400259

NOTA DINAS KONSULTAN

Silvia Wning Hiyun Puspitasari,S.E.,M.Sc

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi

Saudara/i Ana Octavia

Lamp : -

Yth. Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Alma Ata

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi/i :

Nama : Ana Octavia

NIM : 202400259

Judul Skripsi : Analisis Peran Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan

(Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta)

Dengan ini kami menyampaikan bahwa skripsi tersebut telah di selesaikan revisi dan telah memenuhi sebagian syarat memproleh Gelar Sarjana Starta Satu Manajemen.

Demikian nota dinas ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 21 Maret 2025

Konsultan

(Silvia Wning Hiyun Puspitasari,S.E.,M.Sc)

LEMBAR PENGESAHAN

Naskah Publikasi

ANALISIS PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KINERJA KARYAWAN

(STUDI : KASUS MUSEUM BENTENG VREDEBURG YOGYAKARTA)

Yang disusun Oleh :

Ana Octavia

202400259

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi

Untuk mendapatkan gelar sarjana

Pada tanggal 12 Maret 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi	Pembimbing
(Dimas Wibisono, S.E., M.B.A)	(Ridho Satria Harahap, S. I.Kom., M.B.A)

HALAMAN MOTTO

“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tanggan. Kelak diri kita dimasa depan akan sanggat bangga dengan apa yang kita perjuangankan hari ini.”

“Pulang sebagai sarjana adalah bentuk tanggung jawab ke orang tua atas pengorbanan mereka. Lewati badainya dan bawa orang tua duduk di gedung wisuda sambil menyaksikan anaknya penguciran tali toga”

“Jangan Pernah merasa tertinggal, setiap orang punya proses dan rezekinya masing – masing.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur *alhamdulillahirobbil'alamin* dan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Rochim. Beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberi dukungan, menfasilitasi segala hal yang dibutuhkan penulis, serta doa, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, Ibunda Dewi Marfuah. Beliau sangat berperan penting, semangat, motivasi, serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Untuk Abangku Muhamad Rizki dan Adekku Ahmad Maulana Habibie terimakasih atas segala bantuan, doa serta menjadi *mood boster* dan menjadi alasan penulis untuk pulang ke rumah setelah beberapa bulan meninggalkan rumah demi menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.
4. Kepada seorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Rio Ardianto Saputro. Terimakasih telah menjadi bagian dari peroses perjalanan penulis menyususn skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, menemani, mendukung, serta menghibur penulis dalam kesedihan, serta keluh kesah dan menyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
5. Terakhir, terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit di mengerti isi kepalanya, sang penulis karya tulis ini

yaitu diri saya sendiri, Ana Octavia. Seorang anak tenggah yang berperan sebagai adek dan kakak yang berjalan menuju usia 23 tahun yang keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terimakasih ya telah hadir di dunia dan sudah bertahan sampai sejauh ini melewati banyak tantangan rintangan yang alam semesta berikan. Terimakasih kamu hebat saya bangga dengan atas pencapaian yang telah di raih dalam hidup mu dan selalu merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walau seiring pengharapan tidak sesuai ekspektasi, namun harus tetap bersyukur terimakasih selalu mau berusaha, bekerja sama dan tidak lelah mencoba hal – hal positif saya yakin dengan usaha, kebaikan, dan doa yang selalu kamu langitkan Allah sudah merencankan memberikan pilihan yang tidak terduga pastinya terbaik buat dirimu. Berbahagialah selalu dimanapun kamu berada, Ana. Rayakan selalu kehadiranmu jadilah bersinar dimanapun kamu memijakkan kaki. Semoga langkah kebaikan terus berada padamu dan semoga Allah selalu meridhoi setiap perbuatanmu dan selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin…

Barakallahu fiikum.

Yogyakarta, 21 Maret 2025

Penulis

Ana Octavia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'aalamiin segala puji dan syukur atas berkat rahmat, hidayah, serta pertolongan yang Allah SWT berikan kepada kita semua dan juga telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vrdeburg Yogyakarta)" guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata Yogyakarta. Shalawat dan salam juga tak lupa senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga dan juga para sahabatnya yang telah memberikan penerangan bagi kita semua. Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nya lah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak yang ada selama penulis menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang setulus – tulusnya kepada:

1. Prof. dr. Hamam Hadi, M.S., Sc.D., Sp.G.K selaku Rektor Universitas Alma Ata Yogyakarta.
2. Ibu Defia Ifsantin Maula, S.I.P., M.B.A.,CEC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Alma Ata Yogyakarta.
3. Bapak Dimas Wibisono, S.E.,M.B.A selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Alma Ata Yogyakarta.

4. Bapak Ridho Satria Harahap, S.I.Kom.,M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mebimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi. Terimakasih atas ilmu dan waktu dalam bimbingan yang sangat berkesan bagi saya.
5. Seluruh jajaran dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Program Studi Manajemen Universitas Alma Ata Yogyakarta.
6. Kedua orang tua saya tercinta Ayah Rochim dan Ibunda Dewi Marfuah dan tak lupa saudara kandung saya Muhamad Rizki dan Ahmad Maulana Habibie yang senantiasa memberi banyak dukungan dan doa.
7. Rio Ardianto Saputro yang telah menemani penulis dari awal pengerjaan skripsi hingga terselesaikan.
8. Pimpinan dan karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Museum Benteng Vrdeburg Yogyakarta.
9. Teman – teman yang telah mendukung dan mendoakan saya dalam menyususn skripsi.

Yogyakarta, 21 Maret 2025

Penulis

Ana Octavia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan khususnya di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta yang merupakan museum perjuangan tentang masa penjajahan kolonial Belanda dan Jepang yang di bangun pada 19 oktober 1755, dengan menggunakan metode kualitatif, data di kumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 3 informan yang dipilih melalui purposive sampling dari berbagai departemen tingkatan pada struktur organisasi. Temuan mengungkapkan bahwa budaya organisasi inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan kualitas kinerja, kuantitas kinerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Studi ini berkontribusi untuk memahami bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dan memberikan wawasan dalam meningkatkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACK

This study aims to find out the organization culture on employee performance, especially at the Vredeburg Fort Museum Yogyakarta which is a museum of stuggle about the Dutch anda Japanese colonial period which was built on October 19, 1775, using qualitative methods, data was collected through in-depth interviews with 3 informants selected through purposive sampling from various departements at all levels in the organization structure. The findings reveal tha organizational curture of innovation and risk-taking, anttention to detail, results oriented, people-oriented, tem-oriented, aggressiveness, and stability have significant effect on employee performance, performance quality, performance quantity, task implementation, and responsibility. This study contributes to understanding how organizational culture affects employee performance at Vredeburg Fort Museum Yogyakarta and provides insights into improving organization culture on performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....

LEMBAR PENGESAHAN.....i

NOTA DINAS PEMBIMBING ii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN..... iii

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iv

NOTA DINAS KONSULTASI.....v

HALAMAN MOTTO vi

HALAMAN PERSEMBAHAN..... vii

KATA PENGANTAR..... viii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 9
C. Rumusan Masalah 10
D. Tujuan Penelitian.....10
E. Manfaat Penelitian.....11

BAB II KAJIAN PUSTAKA 13

A. Landasan Teori 13

1. Budaya Organisasi.....13
   a. Pengertian budaya organisasi 13
   b. Elemen budaya organisasi 13
   c. Fungsi budaya organisasi 15
   d. Tipologi budaya organisasi.....15
   e. Indikator budaya organisasi.....16
2. Kinerja karyawan 18
   a. Pengertian kinerja karyawan 18
   b. Kriteria kinerja karyawan.....18
   c. Aspek – aspek yang Meningkatkan kinerja karyawan 20
   d. Indikator kinerja karyawan.....22

3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya organisasi.23
a. Faktor pendukung.....23
b. Faktor penghambat.....23
c. Implementasi budaya organiasi.....24
4. Karyawan.....26
a. Pengertian karyawan.....26
B. Penelitian Yang Relevan.....27

BAB III METODE PENELITIAN.....32

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....32
B. Subjek dan Situasi Sosial Penelitian.....32
C. Jenis Data dan Sumber Data.....34
D. Waktu dan Tempat.....34
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....35
F. Teknik Analisis Data.....37

BAB IV HASIL PENELITIAN.....39

A. Gambaran Umum Objek.....39
1. Sejarah Singkat.....39
2. Profil Perusahaan.....41
3. Visi dan Misi.....42
B. Identitas Informan.....47
C. Hasil Penelitian.....48
1. Budaya organisasi.....48
2. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.....62
3. Faktor pendukung dan penghambat.....73
D. Pembahasan.....79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....96

A. Kesimpulan.....96
B. Saran.....98

BAB VI NASKAH PUBLIKASI.....100

A. Abstrak.....100
B. Pendahuluan.....101
C. Kajian Pustaka.....104
D. Metode.....108
E. Hasil Dan Pembahasan.....109
F. Kesimpulan Dan Saran.....114

DAFTAR PUSTAKA.....116

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Karyawan 3
Tabel 2. Rekapitulasi Kepegawaian 4
Tabel 3. Penelitian Yang Relevan 27
Tabel 4. Daftar Informan.....47
Table 5. Ringkasan Hasil Penelitian 1.....58
Table 6. Ringkasan Hasil Penelitian 2.....70
Table 7. Ringkasan Hasil Penelitian 3.....77
Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Penelitian.....90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta 39
Gambar 2. Struktur Organisasi 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Surat Izin Penelitian Universitas.....120
Lampiran 1.2 Surat Izin Penelitian Museum.....121
Lampiran 2. Pedoman Wawancara Semi Tersetruktur.....122
Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara 125
Lampiran 4. Transkrip Wawancara Penelitian 126
Lampiran 5. Bebas Plagiarisme Dari Perpustakaan Universitas Alma Ata.....141
Lampiran 6. Surat Layak Etik 142
Lampiran 7. Form Bimbingan Skripsi.....143
Lampiran 8. Sertifikat LPBA 144
Lampiran 9. Sertifikat Toefl.....145
Lampiran 10. CV Penulis.....146

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Museum Benteng Vredeburg adalah sebuah bangunan yang menjadi saksi bisu peristiwa bersejarah yang terjadi di Daerah Istimewah Yogyakarta pada saat pemerintahan kolinial Belanda yang saling terhubung dengan kesultanan Yogyakarta yang berdiri pada 9 oktober 1775. Pada saat kraton mulai dihuni kemudian mulai dibangunnya bangunan pendukung disekitarnya ada tempat ibadah (Masjid), Pasar Gedhe, Alun – alun, dan lainnya. Kemajuan keraton sangat begitu pesat sehingga membawa kewaspadaan bagi kolonial Belanda sehingga dibangunlah sebuah benteng di dekat kraton dengan dalih agar dapat menjaga keamaan kraton dan sekitarnya akan tetapi Belanda memiliki maksud tersendiri untuk mudah dalam mengontrol segala perubahan dan perkembangan yang ada (Eka, 2017).

Seiring dengan pergantian waktu Vredeburg merekam peristiwa – peristiwa bersejarah yang ada di Yogyakarta. Setelah proklamasi kemerdekaan RI 1945, Vredeburg di ambil alih instansi militer RI, akan tetapi saat angresi militer II 19 desember 1948 Vredeburg dipegang oleh Belanda hingga 1949. Belanda manjadikan benteng sebagai markas tentara IVG (*Informatie Voor Geheiman*), merupakan pusat informasi Belanda. Di samping itu benteng difungsikan untuk menyimpan perbekalan kebutuhan peralatan tempur dan markas pasukan (Dinas Kebudayaan DIY, 2017).

Adapun tugas Museum Benteng Vredebunrg Yogyakarta yaitu melaksanakan pengelolaan pariwisata Museum dan Cagar Budaya melalui 3 tahapan yang meliputi: (1) **pengembangan** yang di dalamnya mencakup perencanaan, pelaksanaan, pembiayaan, dan pengawasan. Pada tahan perencanaan pengelola melakukan rapat internal, melibatkan Forum Komunitas Museum dan menyusun tema pariwisata, melakukan revetalisasi, melakukan pelatihan *broadcasting* terhadap Sumber Daya Manusia di Museum. (2) **kelembagaan** yang meliputi melakukan koordinasi dengan instusi lain, pembentukan struktur tugas serta melakukan koordinasi. Pengelola juga melakukan kegiatan publisitas yang melibatkan beberapa *influenser* dan artis lokal guna menarik minat wisatawan agar berkunjung ke Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. (3) **Peraturan** kebijakan Kementrian Dalam Negeri sehingga dibijakkan Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif berupa CHSE *(Cleanliness Health Environment Sustainability)* (Mahardika, 2022).

Fungsi Musuem Benteng Vredeburg Yogyakarta adalah : (1) Pelaksanaan pengelolaan koleksi cagar budaya nasional, koleksi benda seni, dan bangunan bersejarah nasional. (2) Pelaksanaan registrasi koleksi museum dan karya seni. (3) Pelaksanaan pemeliharaan, pengamanan, dan penyelamatan koleksi cagar budaya nasional, koleksi benda seni dan bangunan bersejarah nasional. (4) Pelaksanaan pemanfaatan dan pengembangan koleksi museum dan cagar budaya nasional. (5) Pelaksanaan kemitraan di bidang pengelolaan museum dan cagar budaya nasional. (6) Pelaksanaan publikasi dan promosi museum dan cagar budaya nasional.

Produk jasa atau setandar pelayanan di Museum Benteng Vredeburg Yogyakrta meliputi : (1) pelayanan kunjungan tamu dan museum (2) pelayanan praktek kerja lapangan, kerja industri, magang, dan penelitian siswa/mahasiswa (3) pelayanan *volunteer* (4) pelayanan pengunjung perpustakaan (5) pelayanan penggunakan ruang Gedung E,F,G, Halaman dan Monumen SO 1 Maret 1949 di Museum Benteng Vredebung Yogyakarta.

Untuk menunjang kegiatan operasionalnya Vredeburg memiliki total 128 karyawan per 1 Oktober 2024 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Rincian Karyawan

Setatus Kepegawaian	Jumlah
PNS	40
PPNPN	52
Kontrak	3
Outsourcing	33
Total	128

Berikut adalah rekapitulasi kepegawaian berdasarkan per Bidang Pekerjaan Vredeburg per 1 Oktober 2024 untuk menunjang kegiatan operasional :

Tabel 2. Rekapitulasi Kepegawaian

PNS					
Teknis		Administrasi		Petugas Keamanan	
Pamong Budaya	7	Persuratan	2	Satpam	5
Edukator	3	SDM	1	Polsu CB	3
Konservator	4	Keuangan	4		
Kurator	1	Layanan Fasilitas	2		
Publikasi	2	Urdal	4		
Dokumentasi	1				
Perpustakaan	1				
Jumlah Teknis	19	Jumlah Administrasi	13	Jumlah Keamanan	8
PPNPN		Kontrak		*Outsourcing*	
Tiket	6	Edukator	3	Edukator	4
SDM	1			Satpam	12

Keuangan	1			*Cleaning Service*	6
Tata Pamer	1			Teknisi	3
Dokumentasi	1			Pramuniaga	2
Driver	3			Tiket	6
Teknisi	1				
Edukator	1				
Satpam	18				
Cleaning Service	19				
Jumlah PPNPN	52	Jumlah Kontrak	3	Jumlah *Outsourcing*	33

Berdasarkan 24 museum di Yogyakarta yang telah terdaftar di website resmi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, hanya 4 diantaranya yang memenuhi standar tertinggi (A). Museum Benteng Vredeburg adalah salah satu dari empat museum di Yogyakarta yang memiliki akreditasi A yaitu Museum Sonobudoyo, Museum Benteng Vredeburg, Museum Sandi, dan Museum Ullen Sentalu (Kristina, 2022). Banteng Vredeburg adalah benteng tertua di Yogyakarta berdiri tahun 1760 yang kini menjadi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta yang memiliki banyak pengunjung khususnya di Daerah Istimewah Yogyakarta. Data tahun 2023 menunjukkan adanya 509.125 pengunjung. Jumlah yang tidak

mengherankan, jika dilihat dari faktor aksesibilitas, harga tiket, dan koleksi museumnya, lokasi yang startegis dengan tiket terjangkau serta area museum yang luas dan banyak koleksi sejarah untuk dijelajahi.

Pengunjung yang ramai tidak lepas dari kepuasan pengujung akan fasilitas penunjang menurut Spillane (1994) fasilitas adalah suatu hal yang mendorong terjalannya tempat wisata untuk memenuhi kebutuhan pengunjung, yang berkembang secara beriringan. Menurut Syarief (2022) kepuasan pengunjung adalah suatu persepsi yang ditentukan sendiri oleh pengunjung atas kinerja produk atau jasa yang dibeli. Kinerja produk atau jasa yang dibeli bisa bagus karena salah satunya dari kinerja karyawan yang baik, yang dicapai melalui berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja (Mathis & Jackson, 2001). Menurut Kotter & Haskett (1992) kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan budaya organisasi yang kuat dalam jangka panjang budaya dapat membuat tempat kerja menyenangkan, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, dan mendorong kerja sama tim dan inovasi Naranjo (2016) dan membantu organisasi dalam mengelola perubahan secara efektif.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengunjung ramai dipengaruhi oleh kepuasan pengunjung terhadap layanan yang bagus, dan layanan yang bagus disebabkan kinerja karyawan yang bagus yang didorong budaya organisasi yang bagus pula . Hal ini disimpulkan dari yang dijelaskan sebelumnnya adanya keterkaitan budaya organisasi yang bagus dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi mengacu pada budaya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi, selain budaya yang meresap dalam kehidupan sehari-hari. Membangun lingkungan yang positif dan terorganisir dengan baik dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat

bergantung pada budaya organisasinya. Karena kurangnya budaya organisasi suatu perusahaan dapat menyebabkan anggota tim atau karyawannya menjadi kurang berdedikasi dan antusias Fakhry (2022) mengeklaim bahwa etos kerja, sikap, dan produktivitas karyawan atau anggota suatu organisasi semuanya termasuk dalam pengertian budaya. Budaya organisasi juga mencakup semua simbol yang sudah ada, seperti praktik, percakapan, aktivitas, dan lain - lain, serta interpretasi yang diberikan oleh anggota organisasi. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan khususnya kegiatan oprasional, kinerja yang di dukung dengan budaya organisasi yang mencangkup aturan, nilai – nilai, pedoman maupun kebiasaan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan yang dilaksanakan seluruh karyawan yang terbentuk dari pengalaman dan permasalah yang ada baik ekternal ataupun internal organisasi.

Budaya organisasi diperkenalkan untuk seluruh karyawan baru untuk memotivasi, mempengaruhi sikap, pola fikir dan perilaku dalam bekerja, sehingga menjadi panduan apa yang harus dihindari, wajib untuk dikerjakan, berintraksi dan lainnya, hal ini menjadikan karyawan berperilaku selaras dan bekerja efektif sesuai yang diharapkan.

Salah satu nilai kesuksesan suatu organisasi adalah karyawan atau anggota tim mau bekerja keras untuk perusahaan. Selain itu, komitmen sangat penting bagi karyawan karena berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam menetapkan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rizal (2023) komitmen mengandung arti menerima dan mempercayai nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan loyalitas. Kurangnya motivasi adalah salah satu masalah kinerja anggota paling umum yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja seluruh tim atau organisasi (Naizak, 2023). Oleh karena itu, perusahaan yang

mampu menjaga dan memperkuat prinsip visi dan misi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, biasanya memiliki lingkungan kerja yang aktif dan terbuka sehingga pegawai merasa terinspirasi untuk melanjutkan dan menawarkan upaya terbaik mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dan budaya organisasi itu sendiri.

Menurut Wilson (2017) nilai- nilai yang di anut meberikan rasa nyaman, kesetiaan serta komitmen dalam bekerja sehingga mempengaruhi karyawan dalam berusahaan lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kinerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Tingkat motivasi yang luar biasa, yang mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya adalah kesempatan sangat di pengaruhi oleh budaya organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini disimpulkan dari yang dijelaskan sebelumnnya adanya keterkaitan budaya organisasi yang bagus dengan kinerja karyawan yang unggul.

Budaya organisasi sangat penting untuk Museum Benteng Vredebung Yogyakarta. Budaya organisasi sendiri merupakan sebuah wadah terbentuknya gaya bekerja setiap karyawan yang ada, yang di dalamnya memuat seluruh aktifitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaan maupun di luar kerjaan yang ada pada perusaan. Budaya organisasi mengcakup segala aktifitas alami seperti cara bicara, berkomunikasi, berbaur, bekerja sama, yang semuanya menciptakan hubungan atar sesama karyawan yang akan membentuk terwujudnya sebuah kerja sama tim yang akan mewujudkan tujuan bersama perusahaan. Dengan peristiwa alami yang terjadi setiap hari dalam perusahaan itulah pengimplementasian yang menjadi budaya organisasi serta jadwal – jadwal yang telah ditentukan perusahaan

guna meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus di dalamnya terus bekerja akan tetapi ada aktifitas lain yang masih bersangkut paut untuk menigkatkan kinerja. Oleh sebab itu peneliti tertarik meneliti tentang Budaya Organisasi yang diterapkan dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Budaya Organisasi yang sudah dijelaskan di atas, dengan judul penelitian **"Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredebung Yogyakarta)".** Studi ini diharapkan dapat memberikan prespektif bagaimana budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga temuan – temuannya dapat menjadi referensi bagi situs cagar budaya alam dan lainnya guna merancang budaya organisasi yang lebih baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat disimpulkan permasalahannya sebagai berikut:

1. Benteng Vredeburg adalah benteng tertua di Yogyakarta, sebagai museum dan cagar budaya nasional yang perlu dijaga kelestariannya.
2. Eksistensi Benteng Vredeburg tidak lepas dari pengaruh banyaknya jumlah serta kepuasan pengunjung, yang mana di dorong oleh baiknya pelayanan serta fasilitas sarana prasarana yang memadai.
3. Kepuasan pengunjung Vredeburg adalah suatu persepsi yang ditentukan oleh pengunjung atas kinerja produk dan jasa yang dibeli, dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan.

4. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan pengunjung dengan kinerja karyawan. Kemudian kinerja karyawan yang bagus adalah hasil budaya organisasi yang bagus pula.
5. Benteng Vredeburg adalah salah satu museum atau cagar budaya yang memiliki beberapa prestasi juga memiliki budaya organisasi tertentu yang mendorong pencapaianya dan perlu untuk di identifikasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas maka, masalah dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ?
2. Bagaimana peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui apakah Budaya Oragisasi berjalan sesuai Standard Operating Procedure (sop) yang ada pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian tentang peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta, maka diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu :

1. Manfaat praktis

   Hasil penelitian dapat menjadi referensi penting bagi para akademisi dan peneliti yang tertarik dalam studi tentang peran budaya organisasi dalam pembentukan kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta sehingga dapat menjadi tambahan wawasan tentang peran budaya organisasi.

2. Manfaat Teorotis

   a. Bagi peneliti

      Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya ilmiah yang bermanfaat dan menambah pengalaman sekaligus dapat wawasan tambahan tentang peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta bagi peneliti selanjutnya.

b. Bagi objek penelitian

Bagi objek penelitian, dengan adanya penelitian ini semoga dapat menjadi sumber informasi dan perbaikan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui budaya organisasi yang lebih baik.

c. Bagi karyawan

Bagi karyawan, dengan adanya penelitian tentang peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta, semoga dapat memberi motivasi untuk turut serta membangun budaya organisasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi universitas

Bagi universitas, dengan adanya penelitian ini semoga menjadi sumbangsih yang bermanfaat bagi literatur keilmuan Universitas Alma Ata.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Budaya organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma - norma, nilai - nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu (Dunggio, 2020). Budaya organisasi mengandung nilai- nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi menurut (Herminingsih & Amalia, 2021).

Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut Lavidya (2023) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitaskerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

b. Elemen budaya organisasi

Menurut Mangkunegara (2009) elemen budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Terdapat dua elemen budaya organisasi yaitu :

1) Elemen Idealistik

Elemen idealistik tidak tertulis dalam organisasi kecil, dalam bentuk doktrin, nilai – nilai individual, dan falsafah hidup pendiri organisasi yang menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Sedangkan menurut Mangkungara (2009), elemen idealistik memiliki komponen esensial yaitu asumsi dasar diluar kesadaran yang sifatnya diterima apa adanya dan tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahanya.

2) Elemen Behavioural

Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

c. Fungsi budaya organisasi

Menurut Robbins (2011) fungsi utama pada budaya organisasi yang ada pada bukunya berjudul "Organizational Behavior" yaitu :

a) Fungsi pembeda antar organisasi
b) Fungsi identitas anggota
c) Tumbuhnya komitment melebihi kepentingan individual
d) Pembentukan sikap, perilaku, yang menjadi perekat pemersatu organisasi.
e) Mekanisme dan pengendalian karyawan dalam organisasi.

d. Tipologi budaya organisasi

Menurut Djastuti (2016) dimensi tipologi budaya organisasi ada empat ialah :

1) Budaya Kekeluargaan (*Clan Culture*)

Perusahaan memiliki team work, pengembangan sumber daya manusia, yang memiliki karakter kekeluargaan dalam meperlakukan konsumen selayaknya rekan. Membinaan dan pengendalian karyawan untuk berpartisipasi adalah tugas utama manajemen.

2) Tipe Budaya Kreatif (*Adhocracy Culture*)

Menciptakan jasa dan produk baru yang mengantisipasi persiapan kebutuhan yang menuntut inisiatif dan inovasi. Terciptanya semangat kreativitas dan kewirausahaan adalah tugas utama manajamen.

3) Tipe Budaya Persaingan (*Market Culture*)

Tipe Kultur Persaingan (*Market Culture*) adalah budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Budaya pasar yang penuh asumsi, kompetitif, tidak ramah, dan fokus pada berotientasi pada hasil. Gesit, bekerja keras, dan keras hati adalah cermina pimpinan yang efektif. mengendalikan Mengendalikan organisasi untuk mencapai keuntungan, produktivitas dan hasil adalah tugas utama manajemen.

4) Tipe Budaya Pengendalian (*Hierarchy Culture*)

Bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur merupakan tanda segala proses kinerja diatur secara sistematis dan baku. Mentonering ketat, kuat, merupakan koordinator gaya kepemimpinan. Birokrasi relevan pada jenis budaya ini. Efiseinsi yang di tekan dengan ketat dengan Batasan waktu adalah tugas utama manajemen.

e. Indikator budaya organisasi

Menurut Robbin & Judge (2015) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

   Tingkatan di mana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.

2. Memperhatikan Detail

   Suatu tingkatan di mana pra karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*) analisin dan perhatian kepada detail.

3. Orientasi pada Hasil

   Tingkatan di mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan hanya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mecapai hasil.

4. Orientasi Orang (individu)

   Suatu tingkatan di mana keputusan menajemen memperhitungkan efek hasil – hasil pada orang – orang organisasi itu.

5. Orientasi pada Tim

   Suatu tingkatan di mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim – tim, bukannya individu – individu.

6. Keagresifan

   Suatu tingkatan di mana orang – orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompotitif tidak bersantai – santai.

7. Stabilitas

   Suatu tingkatan di mana kegiatan organisasi menekan di pertahankannya status quo (keadaan saat ini) daripada pertumbuhan.

2. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Fachrezi (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Burhannudi (2019) kinerja karyawan ialah pencapaian perseorangan maupun kelompok pada suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, bermoral ,beretika, dan tanpa melanggar hukum.

Maryati (2021) menyatakan kinerja karyawan merupakan pencapaian dalam tingkatan suatu pekerjaan, kebijakan, program, visi – misi, serta tujuan perusahaan. Menurut pendapat para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan tercipta dari hasil kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para karyawan dengan target waktu yang ditentukan dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Kriteria kinerja karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi – dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara Bersama – sama di dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler & Jackson (2004) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

1) Sifat

Sifat memusatakan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, kendala, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat – sifat yang sering di nilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaan.

2) Perilaku

Perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksankan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerja yang membutuhkan hubungan antara personal. Sebagai contoh apakah SDM nya ramah atau menyenangkan.

3) Hasil

Hasil kriteria ini semakin popular dengan makin di tekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

c. Aspek-aspek yang meningkatkan kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai hal :

a. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang diataati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.Tekat dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan prilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan harian.

b. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikan tidak hanya kemampuan dalam memanfaatkan perlatan yang ada guna hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja karyawan.

c. Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan padanya.

d. Ketaatan dinilai dari kesanggupan seseorang pegawai untuk menaati segala ketaatan, peraturan perundang – undangan serta peraturan dinas yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah di tetapkan perusahaan.

e. Kedisiplinan sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah ditentukan dan diberikan padanya. Disiplin dapat di artikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik persetujuan tertulis, lisan dan berupa peraturan dan kebiasan.
f. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesainya pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
g. Kepemimpinan menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
h. Kepribadian yaitu menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanaan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
i. Perkasa dinilai dari kemampuan untuk berfikir orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang di hadapi.

j. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai yang menyelesainkan tugasnya yang diserahkan kepadanya dengan sebaiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

d. Indikator kinerja karyawan

Menurut Maryati (2021) dalam kinerja karyawan terdapat bebrapa indikator ialah :

1) Kualitas Kerja

Pegawai menunjukkan hasil yang telah dikerjakan dengan kemampuannya apa sudah sesuai seperti yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2) Kuantitas Kerja

Lamanya seorang pegawai bekerja dan banyaknya komoditi barang ataupun jasa yang telah dihasilakn dalam target waktu yang diberikan perusahaan.

3) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4) Tanggung Jawab

Karyawan sanggup melaksanakan tugasnnya dan mampu bertahan terselesaikan secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada pekerjaannya sesuai kebijkan oprasional yang berlaku.

3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya organisasi

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung implemantasi budaya organisasi adalah faktor – faktor yang dapat membantu mewujudkan budaya kerja yang mendukung tujuan organisasi. Menurut Notoatmojo (2003) bahwa faktor pendukung itu faktor yang memfasilitasi setiap individu atau kelompok termasuk keterampilan. Faktor pendukung juga bisa digunakan sebagai motivasi agar selalu konsisten dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Faktor pendukung dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Faktor internal

   Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam. Jadi, artinya sesuatu yang muncul dari kesadaran diri sendiri.

2. Faktor eksternal

   Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar. Jadi, artinya sesuatu yang mempengaruhi seseorang dari luar. Faktor eksternal memberi peran untuk memberikan motivasi pada saat faktor internal mulai memudar.

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat implementasi budaya organisasi adalah faktor – faktor yang berasal dalam maupun luar organisasi yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sutaryono (2015) bahwa faktor penghambat adalah faktor yang menandai serta menghentikan segala sesuatu yang akan menjadi berlebihan dari sebelumnya. Faktor penghambat bisa mempengaruhi seseorang dalam menerapkan sesuatu, misalnya dari diri sendiri ada Pengaruh seperti pemalas, tidak taat sehingga mudah

terbawa arus serta kurang adanya dukungan dari faktor keluarga, kerabat dan lingkungan yang memberi dampak yang tidak baik. Faktor penghambat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor internal

   Faktor internal adalah faktor yang berasal dari masing – masing individu. Faktor internal muncul karena pengaruh dari setiap individu untuk tidak mengerjakan sesuatu, misalnya tidak taat dan malas muncul dari tiap individu untuk menjalankan ketaatan. Dengan begitu faktor ini yang akan menghambat individu tersebut melakukan hal yang ditimbulkan oleh diri sendiri.

2. Faktor eksternal

   Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari masing – masing individu. Faktor ekternal muncul karena sesuatu yang disebabkan dari luar, sehingga mempengaruhi seseorang untuk tidak menjalankan kegiatan apapun, misalnya Pengaruh dari keluarga, teman dan lingkungan yang tidak mendukung untuk mengerjakan sesuatu.

c. Inplemantasi budaya organisasi

Implementasi budaya organisasi adalah faktor – faktor yang dapat membantu menwujudkan budaya kerja yang mendukung tujuan organisasi, Mondy & Noe (1990) menyatakan bahwa rangkaian perilaku dari pemimpin perusahaan menjadi akar dari budaya suatu perusahaan, terdapat lima cara pimpinan membentuk budaya organisasi antara lain atensi, reaksi terhadap krisis, model peran, alokasi terhadap penghargaan, dan kriteria terhadap seleksi karyawan.

Faktorlain yang mempengaruhi budaya organisasi ialah :

1. Motivasi

   Motivasi bentuknya sangat bemacam – macam baik dari lingkungan kerja yang sangat atensi, apresiasi, maupun uang atas kerja keras.

2. Gaya manajemen dan kepemimpinan

   Organisasi yang struktur mempengaruhi gaya kepemimpinan dan menejemen hal – hal yang dipengaruhi seperti kegiatan memimpin dan mengedalikan, pengendalian karyawan.

3. Komunikasi

   Efektifnya komonikasi sangat memudahkan sosialisasi misi dan tujuan perusahaan yang akan dilakukan oleh pihak manajemen yang akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mengumumkan kebijkan serta aturan perusahaan yang ditetapkan.

4. Karakteristik dan struktur organisasi

   Kebebasan, hubungan personal, dan proses komunikasi antar anggota dipengaruhi oleh ukuran organisasi dan kompleksitas hierarki. Khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang kreatif yang memiliki budaya yang berbeda dan bidang ini sangat digeluti karena dapat mempengaruhi budaya yang berlaku pada organisasi yang ada.

5. Tingkat formalitas organisasi

   Tingginya formalitas cenderung berpegang pada aturan tertulis dan menghindari sesuatu yang tidak pasti sedangkan rendahnya formalitas karyawan di latih kreatif dan mandiri untuk menghadapi ketidakpastian.

6. Nilai yang dianut individu

Efisiensi diri, nilai akan waktu, tindakan dan kerja adalah nilai – nilai yang di anut setiap individual secara keseluruhan yang dapat mempengaruhi budaya organisasi. Jika mayoritas individual tidak menghargai nilai akan ke jujuran maka budaya di klaim tidak menjunjung tinggi nilai kejujuran

4. Karyawan

a. Pengertian karyawan

Undang – undang tahun 1969 terkait tenaga kerja pasal 1 karyawan merupakan tenaga kerja yang bekerja untuk meberikan hasil kerjanya untuk mengejar hasil sesuai kahlian, profesi untuk perusahaan sebagai mata pencahariannya.

Undang - undang No.14 tahun 1969 juga sangat senada tentang pokok tenaga kerja. Melaksanakan pekerjaan didalam atau di luar hubungan kerja yang menghasilkan barang dan jasa yang memenuhi masyarakat adalah suatu tindakan yang di lakukan oleh tenaga kerja.

Memproleh balasan jasa yang sesuai dengan perjanjian dengan menjual tenaga pada perusahaan adalah definisi karyawan. Menurut Suharno (2013) SDM adalah asset terpenting dalam usaha. Teori diatas menyimpulkan asset terpenting operusahaan adalah SDM itu sendiri tanpa mengenal lelah, professional guna memajukan perusahaan dimana mereka bekerja.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini dilakukan sebagai bahan rujukan dan telaah pustaka dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian. Beberapa ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian dari peneliti sendiri.

Tabel 3. Penelitian Yang Relevan

No	Judul dan Nama	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus ; Pada Laznas Nurul Hayat Kediri) (Zainuddin & Nasikhah, 2020).	Kualitatif	Laznas Nurul Hayat Kediri menerapkan budaya organisasi mementingkan capaian tujuan untuk mewujudkan motto lembaga yang berdampak pada kesungguhan karyawan dalam tugasnya dan mengembangkan lembaga.

2	Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. (Zainul Hasan, 2020).	Kuantitatif rancangan penelitian explanatory research	budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja katyawan.
3	Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemnas Indonesia (Ridwan, 2021).	metode pustaka	Budaya organisasi adalah kebiasaan yang muncul akibat dibentuk dan diterapkannya nilai, norma, dan kebijakan oleh pemimpin dan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi.

4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT.Bank Rakyat Indones ia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi (Herawan, 2015).	Random Sampling dengan membagikan kuesioner pada karyawan.	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada faktor Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi.
5	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon (Yumaida, 2012).	Kuantitatif dan field research informasi langsung dari responden melalui kuesioner/ angket, serta observasi.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

6	Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat). (Nurjanah, 2018).	kuantitatif, menggunakan pendekatan statistik inferensial nonparametrik	terdapat 9 indikator yang mempengaruhi budaya organisasi Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat yaitu: inovasi, keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, agresivitas, stabilitas, sistem imbalan, dan jaminan sosial. Dan terdapat 2 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja dan kedisiplinan

7	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun (Amanda, 2017).	Penelitian ini menggunakan metode analisis regeresi sederhana, uji validitas, uji realibitas, dan uji homogenitas.	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji penelitian secara keseluruhan rata – rata tingkat budaya organisasi tinggi dan cenderung positif.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu yang penulis paparkan di atas menunjukkan bahwa terdapat kesamaan dan perbedangan dengan penelitian yang penulis lakukan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis paling jelas dapat kita lihat pada pemilihan objek penelitian yaitu tentang budaya organisasi.Adapun perbedaan penelitian terdahulu yang penulis paparkan di atas dengan penelitian yang penulis lakukan dapat kita lihat dengan jelas pada aspek pokok penelitian, di mana pokok bahasan penelitian terdahulu adalah tentang peningkatan kinerja karyawan sedangakan penelitian penulis adalah pembentukan kinerja karyawan. Perbedaan selanjutnya terdapat pada aspek metode penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan studi pustaka, sementara pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan jenis pendekatan studi kasus. Oleh karena itu dapat kita lihat dengan jelas perbedaan-perbedaan tersebut yang sekaligus menjadi dasar pertimbangan penulis untuk melakukan ini karena belum ada yang melakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Moleong (2013) pendekatan fenomologis merupakan tradisi penelitian kualitatif yang berakar pada filosofi dan psikologis, dan berfokus pada pengalaman hidup manusia (sosiologi). Pendekatan *fenomologis* mirip dengan pendekatan *hermeneutics* yang menggunakan pengalaman hidup sebagai alat untuk memahami secara baik tentang politik, budaya, social dan konteks sejarah di mana pengalaman itu terjadi. Penelitian yang penulis pakai ialah jenis analisif deskriptif kualitatif untuk mengetahui fenomena atau peristiwa yang terjadi secara alamiah dari objek penelitian sering juga disebut metode *fenomelogis*.

Penulis menggunakan jenis penelitian ini untuk mengetahui secara mendalam tentang peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta dan apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan budaya organisasi tersebut yang penulis sampaikan secara analisis deskriptif.

B. Subjek dan Situasi Sosial Penelitian

Menurut Amirin (2005) subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan penelitian atau lebih tepat dimaknai sebagai seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan. Penelitian ini yang akan menjadi subjek penelitian adalah orang-orang yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian yaitu orang-orang yang bersinggungan dengan budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta, yang sebelumnya telah penulis pilih dan tentukan berdasarkan pengetahuan dan pemahaman terhadap objek penelitian.

Adapun kriteria informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai aktif Museum Benteng Vredebung Yogyakarta :

   Informan harus terdaftar sebagai pegawai aktif Museum Benteng Vredebung Yogyakarta yang sudah mengabdi minimal 1 tahun.
2. Pegawai Museum Benteng Vredebung Yogyakarta yang memiliki jabatan serta memiliki anggota dibawah koordinasinya langsung.
3. Ketersediaan untuk wawancara :

   Informan harus bersedia untuk berpartisipasi dalam wawancara mendalam terkait pengalaman mereka sebagai pegawai Museum Benteng Vredebung Yogyakarta.
4. Keragaman demografis :

   Informan dipilih dengan memperhatikan keragaman dalam hal usia, jabatan, jenis kelamin, pendidikan, untuk mendapatkan pandangan yang beragam terhadap bentuk budaya organisasi pada Museum Benteng Vredebung Yogyakarta.
5. Individu yang menjadi informan pada penelitian ini adalah yang di setujui oleh instansi.

Karyawan dengan kerja minimal 1 tahun sudah bisa atau diaggap cukup untuk diwawancarai mengenai budaya organisasi Imawati & Amalia (2011) dalam rentan waktu ini merka memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami norma, nilai, dan dinamika di tempat kerja.

C. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitaif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsfat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument, Teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna dan pengumpulan data merupakan hal terpenting dalam sebuah penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis sumber data, yaitu data primer *(Primary sources*) atau pokok dan data skunder (*Secondary sources*) atau pendukung. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Rahmadi, 2011). Adapun data sekunder diperoleh dari sumber yang tidak langsung yang biasanya diperoleh dari data yg didokumentasikan (Raihan, 2017). Dalam penelitian ini data primer adalah data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dan observasi secara langsung di Museum Benteng Vredebung Yogyakarta, sedangkan data skunder penulis gunakan untuk melengkapi hasil penelitian yang penulis peroleh dari data-data atau dokumen yang dipublikasikan.

D. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan tepatnya pada Museum Benteng Vredebung Yogyakarta yang terletak pada Jl. Margo Mulyo No.6, Ngupasan, Kec. Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55122.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dimulai setelah dilaksanakannya seminar proposal.

E. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian adalah pengumpulan data dan pengumpulan data membutuhkan instrumen yang tepat, karena hal itu menentukan kualitas penelitian. instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau yang dipergunakan untuk mengumpulkan (membangkitkan) data kualitatif dalam penelitian kualitatif (Haryoko, 2020). Oleh karena itu pengumpulan data merupakan aspek yang paling vital dalam melakukan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi, observasi ialah pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Hardani, 2020). Pengamatan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Observasi yang digunakan peneliti adalah observasi sistematis di mana peneliti telah menentukan terlebih dahulu faktor-faktor atau aspek-aspek yang akan penulis amati. Observasi sistematis atau observasi berkerangka (*Structured Observation*) ialah observasi yang sudah ditentukan terlebih dahulu kerangkanya.

Teknik observasi ini penulis gunakan untuk mengetahui secara mendalam bagaimana peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta.

2. Wawancara (*Interview*)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur dan mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam adalah percakapan antara peneliti dengan informan, dengan maksud dan tujuan tertentu. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam wawancara ini adalah untuk memperoleh konstruksi yang terjadi tentang orang, kejadian, aktifitas organisasi, perasaan, motivasi, serta pengetahuan seseorang (Sanasintani, 2020). Oleh sebab itu sebelum melakukan wawancara penulis terlebih dahulu memetakan garis-garis besar wawancara yang menjadi fokus penelitian.

Peneliti melakukan dialog langsung secara terstruktur terhadap informan atau subjek penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis persiapkan sebelumnya. Teknik penelitian ini penulis gunakan untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan museum Benteng Vredebung Yogyakarta.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik dokumentasi. Dokumentasi merupakan dasar penting dalam pengumpulan data penelitian. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Millan & Schumacher (2001) mendefinisikan dokumen secara jelas, dokumen yaitu merupakan rekaman kejadian masa lalu yang tertulis atau tercetak, yang dapat berupa catatan anekdot, surat, buku harían, dan dokumen - dokumen lainnya. Dokumen kantor termasuk lembaran jurnal internal, komunikasi bagi publik yang beragam, file siswa dan pegawai, deskripsi program dan data-data tentang statistik lembaga/institusi (Haryoko, 2020). Teknik dokumentasi penulis gunakan

sebagai salah satu instrumen pengumpulan data penelitian tentang peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta. dokumen ini dipakai untuk meyakinkan dan *mengcroscek* semua data yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan berperan serta.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sitematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Abdussamad, 2021).

Miles & Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification* (Sugiyono, 2013).

1) Reduksi data (Data *reduction*)

Reduksi data dalam penelitian kualitatif digunakan untuk menemukan tujuan penelitian yaitu menemukan data, kemudian dikumpulkan lalu di analisis dan dipilah-pilah apa yang dibutuhkan dalam penelitian sehingga apa yang menjadi fokus dan penting pada data yang diperoleh dapat dirangkum guna menemukan gambaran yang lebih jelas.

2) Penyajian data (Data *display*)

Data yang telah diperoleh, selanjutnya data ditampilkan dalam bentuk sederhana. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya (Sugiyono, 2013). Dengan harapan adanya penyajian data tersebut dapat memudahkan langkah selanjutnya.

3) Kesimpulan dan verivikasi (*Conclusion drawing*)

Menurut Miles & Huberman (1984) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini setelah penulis melakukan reduksi data dan penyajian data maka dilakukan penarikan kesimpulan. Jika setelah kembali ke tempat penelitian data yang diperoleh oleh peneliti didukung oleh bukti-bukti kuat dan konsisten maka hasil penelitian dapat dikatakan valid dan dapat menjawab rumusan masalah begitu juga sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek

1. Sejarah Singkat Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta

Gambar 1. Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta

Sumber : Data Primer, (2025)

Benteng Vredeburg sejak berdirinya sampai saat ini telah mengalami beberapa kali pengelolaan, sebelum difungsikan sebagai museum dengan nama Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Benteng Vredeburg berdiri tidak dapat dilepaskan dengan berdirinya Kasultanan Yogyakarta sebagai akibat Perjanjian Giyanti pada tanggal 13 Februari 1755. Sejalan dengan perkembangan politik di Indonesia walaupun status tanah tetap milik Kasultanan Yogyakarta namun, dari masa ke masa pengelolaan Benteng Vredeburg telah beberapa kali mengalami perubahan.

Pada tahun 1760 atas permintaan Belanda, Sri Sultan Hamengkubuwono I atas permintaan Belanda membangun Benteng yang masih sangat sederhana berbentuk bujur sangkar. Pada tahun 1767 pada masa kedudukan W.H Ossenberch diusulkan agar benteng diperkuat menjadi bangunan yang lebih permanen. Pembanguan benteng baru selesai pada tahun 1787 dan diberi nama dengan Rustenburg yang berarti Benteng Peristiratahan. Pada masa ini benteng dimanfaatkan oleh Belanda (VOC). Pada tahun 1811-1816 ketika Indonesia dikuasai Inggris di bawah pimpinan Gubernur Jenderal Rafles, Vredeburg diambil alih oleh Inggris hanya sebentar dan Belanda berhasil menggambil alih kembali Vredeburg. Tahun 1867 terjadi gempa bumi yang sangat hebat, sehingga menghancurkan beberapa bangunan di Yogyakarta termasuk Benteng Rusteburg. Kemudian Benteng Rusteburg di bangun kembali dan diadakan beberapa pembenahan. Setelah selesai di bangun nama Rusteburg diganti dengan nama **Vredeburg** yang berarti benteng perdamaian. Tahun 1942 pada saat kedatangan bangsa Jepang dan berhasil menduduki Indonesia, Benteng Vredeburg jatuh ke pengguasaan bangsa Jepang. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia 17 agustus 1945, Benteng Vredeburg dikelola oleh pemerintah RI dan difugsikan sebagai asrama dan markas pasukan yang berkode Staf Q di bawah pimpinan Letnan Muda I Radio. Tahun 1946, Benteng Vredeburg menjadi rumah sakit tantara yang menangani korban pertempuran dan tantara beserta keluarganya. Tahun 1949, Belanda melancarkan agresi militer II dan merebut beberapa bangunan penting termasuk Benteng Vredeburg. Setelah peristiwa penarikan mundur tentara Belanda dari Yogyakarta yang dikenal dengan Jogja Kembali 29 Juni 1949, Benteng Vredeburg dikuasai kembali oleh pemerintah Indonesia. Tahun 1949 dimanfaatkan sebagai sekolah Militer Akademi angkatan ke III (Vredeburg.id, 2024).

2. Profil Perusahaan

Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, Sebagai salah satu warisan kolonial tertua di Yogyakarta, Museum Benteng Vredeburg menyuguhkan lebih dari sekadar wisata sejarah. Indonesia Heritage Agency (Badan Layanan Umum Museum dan Cagar Budaya) mengelola museum ini untuk berfokus pada peningkatan layanan publik dengan menyajikan narasi sejarah yang menyeluruh, mencakup periode dari perjuangan Pangeran Diponegoro hingga masa Orde Baru. Museum ini juga menyimpan lebih dari 7.000 artefak bersejarah, termasuk perlengkapan rumah tangga, senjata, serta barang-barang yang dipergunakan para tokoh proklamator bangsa, Ir. Soekarno & Mohammad Hatta yang berlokasi strategis di dekat kawasan Malioboro dan destinasi wisata lainnya, museum ini menjadi pusat pembelajaran sejarah perjuangan nasional sekaligus destinasi wisata yang ikonik.

Sebagai ruang publik yang turut merayakan kekayaan budaya nusantara, perannya sebagai ruang hijau kota, menghadirkan taman yang rindang dan menyegarkan di tengah hiruk pikuk Yogyakarta. Pengunjung dapat menikmati arsitektur yang menawan, cocok untuk rekreasi serta konten media social, sembari mengikuti berbagai program publik yang menarik. Dengan akses yang mudah dan harga tiket yang ramah di kantong, museum ini tak hanya menyuguhkan pengetahuan akan sejarah yang luas dan mendalam, juga wadah kegiatan budaya dan pelestarian warisan sejarah, sekaligus mengundang partisipasi aktif masyarakat dalam pengembangan museum

Museum Benteng Vredeburg berada di bawah naungan Kementrian Pendidikan, Kebudayaan , Riset, dan Teknologi RI (Kemendikbudristek), dan dikelola oleh Indonesian Heritage Agency (IHA) sebagai layanan umum museum dan cagar budaya, dengan tugas mengelola serta bertanggung jawab atas 34 situs cagar budaya

nasional dan 18 museum di indonesia. Dengan fokus utama Reimajinasi Warisan Budaya, IHA menjalankan 3 upaya mengembangkan museum, yaitu : Repromgramming, fokus pada pembaruan kuratorial dan koleksi untuk mengubah narasi besar yang disampaikan museum dan situs warisan. Redesigning, bertujuan merenovasi bangunan dan ruang agar tidak hanya estetis tetapi juga aman dan nyaman, mematuhi standar keselamatan untuk melindungi koleksi berharga serta meningkatkan pengalaman pengunjung; Reinvigorating, berfokus pada penguatan kelembagaan melalui profesionalisme dan peningkatan kompetensi individu, memastikan bahwa setiap aspek pengelolaan museum dan situs warisan berjalan dengan standar tertinggi (Vredeburg.id, 2024).

3. Visi dan Misi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta

Visi :

Museum sebagai Pusat Pelestarian Nilai Sejarah dan Perjuangan Menuju Terbentuknya Masyarakat Indonesia yang Berkarakter visi tersebut ialah :

1. **Pusat pelestarian,** merupakan pusatnya pelaksanaan kegiatan usaha-usaha untuk menjaga agar tidak terjadi kepunahan dan senantiasa memiliki manfaat secara berkesinambungan.
2. **Nilai sejarah dan perjuangan**, merupakan makna adiluhung yang dapat dipakai sebagai pelajaran berharga dari peristiwa sejarah dan perjuangan.
3. **Masyarakat Indonesia**, adalah mereka yang mengakui Indonesia sebagai tanah air dan tumpah darahnya dan siap loyal terhadap segala aturan yang muncul dari produk-produk hukum di Indonesia.

4. **Berkarakter**, adalah memiliki kemampuan memahami jati diri dan berwawasan kebangsaan, sehingga menjadi pembeda dirinya dengan yang lain. Secara utuh pemahaman visi tersebut adalah museum ingin menjadi pusat kegiatan menjaga keutuhan dari kemusnahan akan nilai-nilai sejarah dan kejuangan menuju terbentuknya orang-orang Indonesia yang memiliki wawasan kebangsaan yang membedakannya dengan bangsa - bangsa lain di dunia.

Misi:

Misi adalah rumusan-rumusan umum tentang upaya-upaya apa saja yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Adapun misi dari Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta tahun 2015-2019 antara lain :

1. **Terwujudnya pelestarian benda dan nilai sejarah perjuangan bangsa Indonesia.**

   Museum Benteng Vredeurg Yogyakarta mengemban misi pelestarian, yaitu pelestarian benda dan sejarah perjuangan nasional bangsa Indonesia. Di samping lestari bentuk fisiknya melalui kegiatan pemeliharaan dan perawatan, juga lestari nilainya melalui pengkajian dan sosialisasi benda bersejarah.

2. **Terwujudnya peran museum sebagai sumber penelitian.**

   Musem Benteng Vredeburg Yogyakarta dan koleksi – koleksinya menjadi sumber daya tarik masyarakat untuk mengunjunginya. Hal ini adalah karena informasi yang disajikannya. Agar informasi yang disajikan dapat dipertanggung jawabkan kredibilitasnya maka penelitian harus senantiasa dilakukan, sehingga museum akan menjadi sumber penelitian.

3. **Terwujudnya layanan edukasi yang menyenangkan di museum.**

Dalam melaksanakan tugas layanannya terhadap masyarakat, museum harus mampu memadukan dua unsur yaitu pendidikan (*education*) dan hiburan (*edutaiment*). Segala kegiatan di museum harus besifat *edutaiment* (*education* dan *entertainment*), sehingga museum harus selalu mampu memberikan layanan edukasi yang menyenangkan.

Motto :

"Museum sebagai pusat kontemplasi pengalaman kolektif bangsa, menuju kejayaan bangsa di masa depan".

Museum menyajikan benda-benda tinggalan jaman yang dapat dikatakan sebagai album kenangan suatu bangsa. Untuk dapat memahami album kenangan tersebut diperlukan perenungan (kontemplasi) sehingga akan diperoleh pelajaran dari sebuah pengalaman. Pelajaran tersebut sebagai lentera untuk menyongsong masa depan menuju kejayaan bangsa.

"Dengan Hati, Kami Siap Melayani".

Ungkapan tersebut mengandung makna totalitas. Pelayanan yang dilakukan oleh museum terhadap masyarakat bersifat total, karena bersumber dari kehendak hati. Hal ini mengandung arti kekaryaan yang dilaksanaan secara ikhlas, yang diikuti dengan kerja cerdas dan tuntas.

Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 34 Tahun 2015, tanggal 9 Oktober 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja (OTK) Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

- **Kedudukan**

Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang permuseuman yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Kebudayaan.

- **Tugas**

Melaksanakan pengkajian, pengumpulan, registrasi, perawatan, pengamanan, penyajian, publikasi, dan fasilitasi di bidang benda sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

- **Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas, Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta menyelenggarakan fungsi :

a. Pengkajian benda dan sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

b. Pengumpulan benda dan sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

c. Pelaksanaan registrasi dan dokumentasi benda dan sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta;

d. Perawatan benda dan sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

e. Pelaksanaan pengamanan benda dan sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

f. Pelaksanaan penyajian dan publikasi benda dan sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

g. Pelaksanaan layanan edukasi di bidang benda dan sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

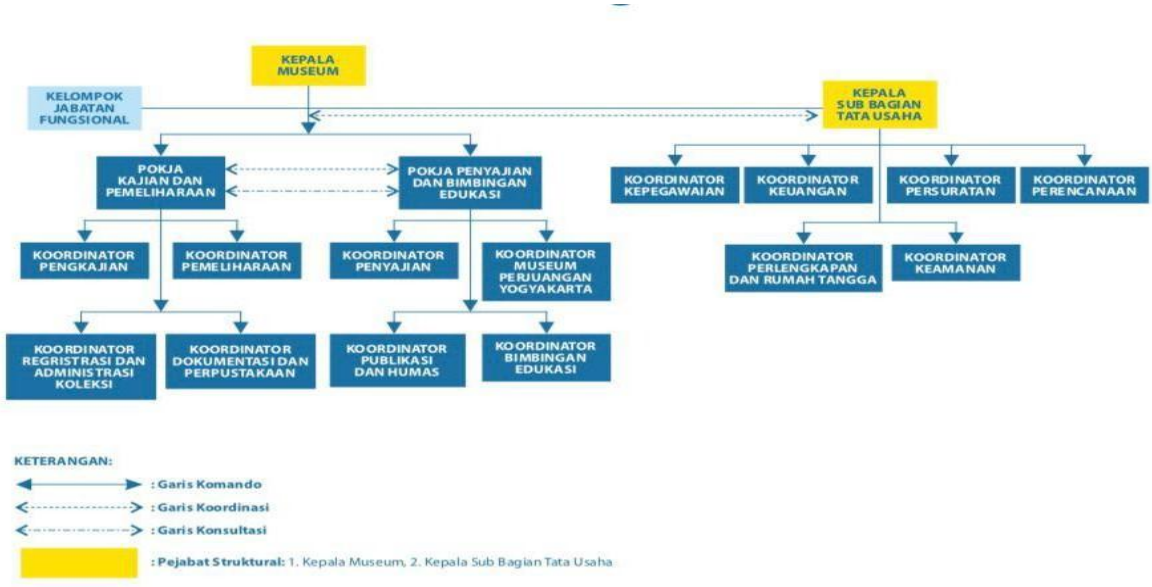
h. Pelaksanaan kemitraan di bidang sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

i. Fasilitasi pengkajian, pengumpulan, perawatan, pengamanan, penyajian, dan layanan edukasi di bidang benda dan sejarah perjuangan bangsa Indonesia di wilayah Yogyakarta.

j. Pelaksanaan pengelolaan perpustakaan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dan pelaksanaan urusan ketatausahaan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. (Vredeburg.id, 2024).

Gambar 2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta



B. Identitas Informan

Informan dalam penelitian kualitatif merupakan sumber utama untuk memperoleh data yang diperlukan. Ada kriteria yang ditetapkan dalam mengumpulkan informasi menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar (2023) yakni informan kunci yang memiliki informasi pokok yang dibutuhkan untuk penelitian serta informan utama yaitu informan yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Informan kunci pada penelitian ini yaitu Pimpinan Lembaga Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta serta informan utama pada penelitian yaitu Staff SDM (kepegawaian) dan PPNPN Kepegawaian. Kualifikasi informan yaitu karyawan aktif Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dan masa kerja minimal satu tahun.

Berikut identitas informan yang masuk dalam kualifikasi kreteria informan untuk penelitian penulis :

Tabel 4. Daftar Informan

No	Nama	Usia	Posisi/ Jabatan	Masa Kerja	Hari, Tanggal	Lokasi Wawancara
1	Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.	44 Tahun	Pimpinan Lembaga	20 Tahun	Selasa 21/01/25	Jl. Margo Mulyo No.6,
2	Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.	35 Tahun	Staff SDM kepegawaian	15 Tahun	Selasa 21/01/25	Jl. Margo Mulyo No.6,
3	Ibu Novi Iswandari . S.Pd.	32 Tahun	PPNPN Kepegawaian	15 Tahun	Selasa 21/01/25	Jl. Margo Mulyo No.6,

Sumber : Data sekunder Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, 2025

Berikut ini deskripsi informan sebagai sumber data atau informasi terkait penelitian ini, yaitu :

1. Bapak M.Rosyid Ridlo S.Pd.,M.A merupakan karyawan berusia 44 tahun yang telah bekerja selama 20 tahun di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Saat ini beliau berada diposisi pimpinan lembaga.
2. Ibu Pipin Karlina Sari S.I.P merupakan karyawan berusia 35 tahun yang telah bekerja selama 15 tahun di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Saat ini beliau diposisi staff SDM kepegawaian.
3. Ibu Novi Iswandari S.Pd. merupakan karyawan berusia 32 tahun yang telah bekerja selama 15 tahun di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Saat ini beliau diposisi PPNPN kepegawaian.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam kinerja karyawan pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Pada bagian ini terdapat temuan di lapangan, baik temuan dari hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi dari pihak – pihak yang mengetahui tentang data yang dibutuhkan peneliti. Pengumpulan data yang lengkap dan mendalam dari para informan dengan metode wawancara semi terstruktur sangat dibutuhkan sebagai dasar dalam menginterprestasikan data yang di proleh dengan landasan teori yang telah disusun pada BAB 2. Berikut ini adalah deskripsi data dari hasil penelitian :

1. Budaya organisasi Museum Benteng Vredburg Yogyakarta

Berdasarkan pada pertanyaan pertama yang ada dalam penelitian ini mengenai budaya organisasi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, terdapat tujuh indikator yang mendukung atas adanya pertanyaan penelitian ini. Kemudian hasil dari wawancara dengan ketiga informan sebagai berikut :

Hasil Penelitian Budaya Organisasi

Pertanyaan Terbuka :

1. **Bentuk budaya organisasi**

    a. Budaya organisasi seperti apa yang digunakan pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ?

Pak Rosyid :

Bentuk budaya organisasi yang disiplin, yang berkualitas yang berwawasan luas yang kreatif dan inovatif.

Deskripsi :

Disiplin, berkualitas, berwawasan luas, kreatif dan inovatif.

Ibu Pipin :

Kalo kita disini instansi pemerintah itu kadang ee, ini sih tergantung juga budaya itu ee sama kepemimpinan maksudnya siapa yang memimpin, itukan dia punya karakter, pastinya kadang juga memebawa perubahan di budaya kerja ini jadikan dulukan, makannya produk pas jaman pak Suharja sekarang kepalanya pak Rosyid dan di Jakarta serta yang ngatur kebijakan nya budaya juga jadi berubah.

Deskripsi :

Budaya organisasi berubah – ubah sesuai pimpinan.

Ibu Novi :

Sekarang pimpinan kita kan Pak Rosyid yaa, jadi otomatis budaya organisasi atau budaya kerja yang kita punya itu pasti berubah tapi gak jauh beda sama dulu saat pimpinan Pak Suharja. Yang pasti budaya yang kita miliki itu pasti mendorong karyawanya dalam hal apapun terutama dalam meningkatkan kinerjanya yaa.

Deskripsi :

Budaya organisasi berubah – ubah sesuai pimpinan.

2. **Tipologi budaya**

    a. Di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta sendiri budayanya lebih mengarah kemana (kekeluargaan, kreatif, persaingan, pengendalian) ?

Pak Rosyid :

Ya kekeluargaan, yaa kreatif, yaa persaingan yaapengendalian semuanya ini kan konsep budaya organisasi yaa, memberikan persaingan dalam arti kompetitif ya, menuangkan ee gaya kreasi, kinerja.

Deskripsi :

Dimensi budaya organisasinya mengarah ke keluargaan, kreatif, persaingan, serta pengendalian.

Ibu Pipin :

Kreatif yak arena itu tadi apa Namanya ee, orang beropini mengeluarkan idenya mau berinovasi apa, karena dibuka lebar ya disini gak hanya asal di buka tapi juga di akomodir di ada tindak lanjutnya, diwujudkan sebisa mungkin kalo emang itu untuk bisa mewujudkan peningkatan ya keperluan organisasi gitu.

Deskripsi :

Dimensi budaya yaitu kreatif.

Ibu Novi :

Ee kalo kata aku kreatif ya, beberapa tuh di bawah pimpinan pak Rosyid kita udah dapet macem – macem penghargaan, kemaren kita museum kelompok MENPAN (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan) serta kategori – kategori terbaik juga se MENPAN. Terus kemaren standarisasi museum kita kemaren dapat akreditasi A terbaik se Yogkarta jadi ada pengawasan standarisasi jadi gak terus perpatok ke A itu engak,

itu ada evaluasinya bisa naik turun bisa mempertahankan kategori A apa nggak.

Deskripsi :

Dimensi budaya organisasi mengarah ke kreatif.

Pertanyaan sesuai teori acuan (Robbin dan Judge,2015) indikator budaya organisasi pada teori bab 2 :

3. **Inovasi dan pengambilan resiko**
    a. Apakah budaya organisasi tersebut, karyawan di beri kesempatan berinovasi dan mengambil resiko ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Ya berinovasi jelas harus selalu tanpa terkecuali siapapun itu semua, seluruh karyawan. Kalo bentuk penerapannya yaa mereka mengganggap seperti apa bentuk konsep, pemetaan di lapangan kemudian di jalankan kalo memang itu bias di jalankan.

Deskripsi :

Setiap karyawan harus berinovasi.

Ibu Pipin :

Kalo yang sekarang sih kataku iya sangat, sangat terbuka secara *structural* kepala kita bukan Pak Rosyid. Kepala kita di Jakarta tapi untuk lingkup Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta Pak Rosyid yang punya kawenangan yang *memange* staf– staf disini. Menurutku sih iyaa karena sebagian besar pengambilan kebijakan itu di undang anggota tim dari bagian – bagian yang terkait, misalnya menentukan kebijakan apa ya bukan rapat yang formal gitu ngak, tapi beliau memasukkan opini – opini, pendapat, saran temen – temen punya inovasi apa.

Deskripsi :

Memberi kesempatan kepada seluruh unit untuk berinovasi.

Ibu Novi :

Kita kan ada formal, apel ada itu yang pemimpin apelnya gantian dari semua pegawai, nanti di tunjuk, kita semua bebas itu bisa lintas. Misalnya mbak, dari bagian keungannya dia punya pandangan ee yang simple aja toilet harusnya begini – begini boleh itu biasanya ada tindak lanjut, nanti juga berakhir menjadi ide suatu yang memungkinkan untuk tindak di lanjuti, mesti ditindak lanjut, dari hal kecil sampai ee yang besar.

Deskripsi :

Terbuka bebas untuk berbagi pandangan untuk mencari solusi sesuatu yang harus di tindak lanjut.

4. **Memperhatikan detail**

    a. Apakah budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ini juga memperhatikan detail ?

    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Yaa detail itu diperhatikan yaa jam masuk di perhatikan,mereka mengerjakan apa ya di perhatikan, penerapannya ya pada kinerja sehari – hari.

Deskripsi :

Diperhatikan segala detail karyawan.

Ibu Pipin :

Iya maksudnya tu, jadikan setiap pagi kan beliau keliling yaa gak selalu setiap pagi sih, pagi dan sore menjelang asar atau setelah asar keliling semuanya dari ujung ke ujung e, jadi apa Namanya dilihat benar – benar jadi dan layanan depan *ticketing* giman, *cleaning service* gimana dan giaman beliua tu hafal nama semua karyawan mau yang PNS atau Non PNS, SDM *ofsourcing* beliau hafal jadi sambil keliling itu sambil

menilai.Satpam yang ini gak pakai atribut apa, *cleaning service* kok gak ngerjakan tugasnya jadi itu pembagian tugas beliau pengangkan , jadi sampai yang kecil – kecil juga.

Deskripsi :

Sangat memperhatikan detail setiap karyawan.

Ibu Novi :

Iya, mungkin dari seragam itu sangat diperhatikan, kalo pimpinan itu lebih memperhatikan eem, karyawan ada *id card* itu wajib di pakai, seragam , ee terus ee kayak tata tertip aturan.

Deskripsi :

Memperhatikan detail terutama dalam hal berpakaian(seragam wajib).

5. **Orientasi pada hasil**

    a. Apakah dari budaya organisasi ada berorientasi pada hasil ?

    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Yaaa berorientasi pada hasil , ya capaiannya Meningkatkan antusias masyarakat terhadap museum.

Deskripsi :

Berorientasi pada hasil.

Ibu Pipin :

Soalnya gini sebenarnya untuk sampai di hasil itu sendiri, prosesnya itu Panjang banget sering *brifing* pembangian, terutama dari layanan depan em, itu dari satpam baiknya giamana, system kerjanya seperti apa terus kemudian *briefing* bagian tiket jadi satu – satu itu di *briefing* untuk ee gimana mencapai target – target nya agar lebih baik. Ada kendala apa, ada masalah apa, terus menjaring ada ide – ide yang perlu dilaksanakan.

Sesimpel pak di ujung sana terlalu gelap misalnya jadi banyak kasus anak – anak muda yang bertindak enggak – enggak, ditambah lampu di pojok sana dan cctv karena sekarang buka sampai malam kayak gitu itu biasanya ide – ide muncul dari bawah.

Deskripsi :

Lebih berorientasi pada proses.

Ibu Novi :

Ee selain hasil, proses juga ya mbak, berorientasi gak cuman ke hasil tapi ke proses juga.

Deskripsi :

Berorientasi pada hasil dan proses.

6. **Orientasi pada orang**

    a. Dari budaya organisasi yang ada apakah berorientasi pada orang /individu?

    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Yaa ada yang sifatnya individu (orang) ya semua karyawan.

Deskripsi :

Adanya pekerjaan secara individu.

Ibu Pipin :

Orientasi kayaknya lebih ke kelompok yaa, tim, karena itu kan dari jaman dulu sih, memang kita mottonya tu selalu super tim – sumper tim gitu jadi gak ada superman – superman. Selalu di gabungkan setiap saat kalo apel atau from apapun, kita setiap bekerja itu gak bisa sendiri dan kontribusi dari masing – masing individu disini tu ee, yang emang – emang di apresiasi sih, maksudnya gak ada suatu pekerjaan yang berhasil itu di klaim oleh si A sendiri tu gak ada, biasanya yang ti tonjolkan itu tim yaa kitakan sering ada *event* – *event* besar ya itu kerja sama tim.

Deskripsi :

Lebih berorintasi pada kelompok/ tim.

Ibu Novi :

Setiap kerjaan maupun acara semua serba tim bukan individu.

Seperti apel pagi ataupun rapat dan *event – event* yang ada kita serba tim. **Deskripsi :**

Berorientasi pada tim.

7. **Orientasi pada tim**

    a. Dari budaya organisasi yang dimiliki apakah berorientasi pada tim?

    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Yaa berorientasi pada tim juga, setiap kegiatan pasti kita membentuk kepanitiaan di setiap acara.

Deskripsi :

Berorientasi pada tim.

Ibu Pipin :

Sama ya ini mbak seperti jawaban nomer enam jadi kita disini serba tim seperti motto yang kita punya yaitu supertim – supertim gak ada superman gitu mbak.

Deskripsi :

Berorientasi pada tim.

Ibu Novi :

Pasti mbak seperti yang saya jelaskan tadi apapun itu setiap pekerjaan kita selalu kerja sama dalam tim gak ada yang sifatnya individu, jadi misal ada bagian mana ni yang belum selesai kita pasti turun serta untuk bias kejar target di bagian itu.

Deskripsi :

Berorientasi pada tim.

8. **Keagresifan**

    a. Apakah pada budaya organisasi ini keagresifan sangat diperlukan ?

    b. Jika iyaq bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Hmm, cepat bertindak yaa melakukan upaya ,penerapan yaa kalo ada yang wawancara kita layani, yang sifatnya terkait denngan spesifikasi pelayanan tiket dan lain – lain.

Deskripsi :

Cepat bertindak dalam segala hal.

Ibu Pipin :

Kagak justru udah jadi suatu hal biasa, itu libur masuk kerja, agak *overtime* harusnya pulang belum pulang, dan temen – temen mulai terbiasa gak melulu ini lembur ada bonus lemburnya gak yaa. Udah *mindset* sedikit – sedikit udah mulai berubah, jadi kita bisa temen – temen maksudnya yang mungkin kalo satu, dua orang wajar lah ya kita udah bisa melihat misalnya ada target – target yang harus di capai dan ee dan paham temen – temen oh ini *urgent,*oh ini emang harus di laksanakan oh ini tujuannya seperti ini. Mereka udah paham *mindset* nya sudah mulai terbentuk jauh dari jaman dulu aku masuk disini 2015.

Deskripsi :

Sudah menjadi hal biasa, *mindset*nya sudah ada sejak dulu.

Ibu Novi :

O iya, kita sekarang sudah tidak bisa bersantai - santai lagi. Kita semua udah mulai terbiasa pulang ngelebihin jam kerja karena ada target – target yang harus kita capai.

Deskripsi :

Sudah menjadi kebiasaan untuk mencapai target.

9. **Stabilitas**

    a. Apakah stabilitas pada budaya organisasi diperhatikan?

    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Yaa lewat apel pagi lewat brifing , pembinaan pegawai.

Deskripsi :

Adanya pembinaan pegawai.

Ibu Pipin :

Ee stabilitas yaa, pasti di perhatikan mbak, jadi kita itu selalu ada apel pagi ya disitu kita pasti ada arahan untuk seluruh para pegawai agar semuanya itu berjalan sesuai arahan dan target yang bakal kita capai.

Deskripsi :

Selalu ada arahan dan target untuk dicapai.

Ibu Novi :

O iya status baik kita, tetap kami pertahankan justru malah harus meningkat.

Deskripsi :

Iya dan harus lebih meningkatkan.

Berdasarkan dari semua jawaban informan berkaitan dengan budaya organisasi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, semua informan memiliki prespekif yang berbeda – beda, namun terdapat beberapa kesamaan dalam pandangan para informan mengenai hal tersebut dan ada beberapa hal baru yang muncul dari informan diluar dari penjelasan yang telah ada pada landasan teori penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat dilihat hasilnya dalam ringkasan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 5. Ringkasan Hasil Penelitian 1

Nama	Usia	Jabatan	Masa kerja	**Hasil penelitian**		
				Budaya organisasi	Kesesuaian dengan teori	Keterangan
Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.	44 Tahun	Pimpinan Lembaga	20 Tahun	Inovasi dan pengambilan resiko	□	-
				Memperhatikan detail	□	-
				Orientasi pada hasil	□	-
				Orientasi pada orang	□	-
				Orientasi pada tim	□	-
				Keagresifan	□	-
				Stabilitas	□	-
				Persepsi informan tentang bentuk budaya organisasi	Keterangan :	

					1. Bentuk budaya yang disiplin, berkualitas, berwawasan luas, kreatif dan inovatif. 2. Dimensi budaya organisasinya mengarah ke keluargaan, kreatif, persaingan, serta pengendalian.	
Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.	35 Tahun	Staff SDM kepegawaian	15 Tahun	Inovasi dan pengambilan resiko	□	-
				Memperhatikan detail	□	-
				Orientasi pada hasil	□	Temuan baru : 1. lebih berorientasi pada proses.
				Orientasi pada orang	□	Temuan baru : 1. Lebih berorintasi pada kelompok/ tim.
				Orientasi pada tim	□	-
				Keagresifan	□	-
				Stabilitas	□	-

				Persepsi informan tentang bentuk budaya organisasi	Keterangan : 1. Budaya organisasi berubah – ubah sesuai pimpinan. 2. Dimensi budaya yaitu kreatif.	
Ibu Novi Iswandari . S.Pd.	32 Tahun	PPNPN Kepegawaian	15 Tahun	Inovasi dan pengambilan resiko	□	-
				Memperhatikan detail	□	-
				Orientasi pada hasil	□	Temuan baru : 1. Berorientasi pada hasil dan proses.
				Orientasi pada orang	□	Temuan baru : 1. Berorientasi pada tim.
				Orientasi pada tim	□	-
				Keagresifan	□	-
				Stabilitas	□	-

				Persepsi informan tentang bentuk budaya organisasi	Keterangan : 1. Budaya organisasi berubah – ubah sesuai pimpinan. 2. Dimensi budaya organisasi mengarah ke kreatif.

Sumber : Data primer Museum Benteng Vredburg Yogyakarta, 2025.

 : Hasil penelitian/temuan baru tidak sesuai dengan teori yang ada pada BAB 2

 : Hasil Penelitian/temuan baru sesuai dengan teori yang ada pada BAB 2

Berdasarkan table di atas terlihat bahwa ada beberapa perbedaaan di antara para informan tentang budaya organisasi pada point orientasi hasil 2 informan menyatakan adanya orientasi pada proses. Proses adalah salah satu untuk mencapai orientasi hasil Menurut (S.Handayaningrat 1988), proses terdiri dari serangkaian tahapan kegiatan mulai dari penetapan tujuan hingga pencapaian tujuan.

Dan adanya ikonsistensi dalam pemahaman budaya organisasi yang ada di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta (pada point orientasi orang), 2 informan menyatakan bahwa tidak ada orientasi pada orang akan tetapi berorintasi pada tim. Pernyataan lain juga terdapat pada bentuk budaya organisasi 1 informan menyatakan bentuk budaya yang disiplin, berkualitas, berwawasan luas, kreatif dan inovatif sedangkan 2 informan lain kompak menyatakan bentuk budaya itu dipengaruhi oleh seorang pimpinan. Pada point dimensi budaya organisasi 3 informan setuju bahwa dimensi budaya yang ada yaitu kreatif namun terdapat perbedaan 1 informan menyatankan dimensi budaya organisasinya juga mengarah ke keluargaan, persaingan, serta pengendalian pada Museum Benteng Vredeurg Yogyakarta adalah kreatif.

2. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta

Berdasarkan pada pertanyaan kedua yang ada dalam penelitian ini mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Musem Benteng Vredeburg Yogyakarta, terdapat empat indikator yang mendukung atas adanya pertanyaan penelitian ini. Kemudian hasil dari wawancara dengan ketiga informan sebagai berikut :

Hasil Penelitian Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pertanyaan Terbuka :

1. **Organisasi**

a. Ukuran kinerja seperti apa yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi?

Pak Rosyid :

Ukuran kinerja yang untuk mengukur organisasi yaitu itu melalui SKP.

Deskripsi :

Melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Ibu Pipin :

Untuk mengukur kinerja organisasikan nek, organisasi di lingkup organisasi biasanya ada, kan kita instansi pemerintah jadi yaa, kayak gitu itu biasanya sudah ditentukan dari pusat ya, biasanya ada nilai lakip atau sakip itu biasanya itu ukuran kinerja dari sana ada kategorinya, A,B+,B-, kayak gitu aku juga gak hafal.

Deskripsi :

Di tentukan dari pusat menggunakan nilai lakip – sakip.

Ibu Novi :

Ukuran kinerja itu dari anu, SKP. Kitu itu instansi pemerintah jadi ikut dari pusat ada banyak indikatornya termasuk SDM, kinerja SDM segala macem terus kemudian keuangan nanti ada daya serap anggaran dan itu banyak sekali, itu sih yang mengukur

kinerja baik dalam organisasi.

Deskripsi :

Melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

2. **Kinerja**

   a. Ukuran kinerja seperti apa yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan?

Pak Rosyid :

Yaa sama melalui SKP juga kan di dalam organisasi pasti di dalamnya karyawan yang menjalankannya.

Deskripsi :

Melalui SKP.

Ibu Pipin :

Jadi di awal tahun kita nyusun rencana target pencapaian perindividu itu pekerjanya apa, kemudian capaianya apa yang mau di capai tadi targetnya masing – masing, orang dalam satu tahun ee kemudian di evaluasi setiap bulan, terus evaluasi juga di akhir tahun penilaian dari pimpinan.

Deskripsi :

Capaian target masing – masing individu dalam satu tahun.

Ibu Novi :

Pakai SKP, kalo yang PNS itu nanti pakai kayak SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) itu nanti ada nilainya. Jadi juga gini iyaa, tiap bulan kan ini, apa kayak mengumpulkan ee log harian itu rekap bulanan terus nanti di kumpul terus kita rekapkan, itu ada batasnya juga nanti kalo tidak ada yang mengumpulkan terus ee terlewat batas ngumpulinnya nanti nilainya bias kita kurangin.

Deskripsi :

Menggunakan SKP, adanya penilaian bulanan dangan *log* harian.

Pertanyaan sesuai teori acuan (Maryati,2021) indikator kinerja karyawan pada teori bab 2 :

3. **Kualitas kinerja**

   a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kualitas kinerja karywan ?

   b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Yaa jelas to, berpengaruh to, budaya untuk disiplin integritas, inovatif kan yaa berpengaruh pada kualitas kinerja. Penerapannya tadi itu melaui diskusi, mereka membuat ee semacam gagasan tu kalo di terapkan seperti apa begitu.

Deskripsi :

Adanya inovasi dan pengambilan resiko dalam mewujudkan kualitas kerja.

Ibu Pipin :

Sangat berpengaruh, karena sistemnya gini mbak, jadi targer kinerja masing – masing individu itu, ee diturunkan dari target kinerja pimpinan, jadi berjenjang terus ke atas jadi misalnya disini teman – teman disini ada kinerja masing – masing individu itu berpengaruh ke ketercapaian target kinerjanya pak Rosyid. Jadi berperngaruh lagi ke keatasannya pak Rosyid gitu terus di Tarik ke atas sampai ke mentri, jadi satu kementrian itu ada ini ya istilahnya pembagian kinerja yang jelas dimana itu setiap masing – masing individu terkecil dibawah itu kinerjannya berpengaruh ke atasan dan otomatis berepengaruh ke kinerja organisasi yang ada.

Deskripsi :

Orientasi pada orang seluruh individu (karyawan) diberi target untuk ketercapaian target kinerja pimpinan.

Ibu Novi :

Sangat berepangaruh, tapi kalo ada yang gak performe SDMnya otomatis sasaran kinerja organisasi juga berpengaruh sih, jadi ada yang tidak tercapai gitu sih logikannya.

Deskripsi :

Memperhatikan detail *performance* SDM untuk tercapainnya kualitas kinerja yang baik.

4. **Kantitas kinerja**

   a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kuantitas ?

   b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Yaa kuantitas , jumlah pengunjung yaa , yaa kalo kita layanannya baik pengunjung akan meningkat ,pelayanan non fisik atau pelayanan secara langsung.

Deskripsi :

Merperhatikan detail untuk menciptakan layanan yang baik sehingga jumlah pengunjung meningkat.

Ibu Pipin :

Pimpinan keliling jadi ada pengendalian suapaya tidak terjadi atau pencegahan complain otomatis harapannya pengunjung meningkat, incomnya meningkat segala macam , ee kan gak bias instansi terbentuk, kalo ada pak Rosyid semuanya kerja pasti bagus kalo enggak ada pasti enggak, itukan juga budaya. Gimana kita temen -temen di bagian tiket ya harus melayani dengan baik segala macem, tugas keamanan seperti apa, jadi pengunjung bias balik lagi kesini atau dia menyebarkan informasi yang baik melalui social media atau orang – orang sekitarnya jadi dampaknya ke kuantitas kinerja.

Deskripsi :

Memperhatikan detail untuk mencegah dan menurunkan *complain.*

Ibu Novi :

Jadi kita mengarah ke jumlah pengunjung dan pendapatan kita, e dari bulan ke bulan tu dari bulan sat uke bulan lain tu naik terus mbak pengunjungnya, karenakan ee dari awal emang sudah ada renovasi terus ada layanan itu kita tingkatkan lagi, dari pagi sampai sore dan sekarang sudah sampai malam terus program – programnya juga banyak di museum. Tapi pulang sampai mlam hanya bagian pelayanan tiket, edukasi, kebersihan dan satpam sistemnya pakai *shifting* pagi dan malam. Kita juga sering melihat riview pasti kita lihat retinnya itu, ee kritik dan saran yang dari google riview itu, sama disini juga ada di social media juga yaa ada instagram yang paling banyak *follower*nya sama admin keluhan juga, komplen yaitu WADUL (Whatsapp Aduan Layanan) Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dan insyaallah akan langsung di tindak lanjuti. Itu akan berdampak ke ee kuantitas kinerja.

Deskripsi :

Adanya stabilitas arahan perbaikan untuk ditindak lanjut yang berpengaruh pada jumlah pengunjung.

5. **Pelaksanaan tugas**

   ~~a.~~ Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan ?

   ~~b.~~ Bagaimana bentuk dan penerapanya?

Pak Rosyid :

Yaa pertanyaan – pertanyaan ini kan semuanya menurut saya berpengaruh yaa, namanya –namanya budaya disiplinnya mesti berpengaruh yaa. Saya pertanyaan gak mungkin organisasi kita menjadikan pertanyaan yang bisa langsung di jawab yang pasti budaya di siplin , integritas, itu emm pasti berpengaruh yaa semuanya berepengaruh.

Deskripsi :

Adanya keagresifan budaya disiplin.

Ibu Pipin :

Yaitu nyambung sama yang tadi yaa, dimana SDM sekarang itu sekarang sudah mulai ada kesadaran dan juga tempat, termasuk juga lihat bagaimana yang sedang beban kerjannya berat, disinikan mulai tidak terkotak – kotak ya misal nya temen – temen bagian koleksi atau layanan di depan lagi *overloaded* ya kita turun membantu kesana kayak gitu.

Deskripsi :

Adanya orientasi pada tim menciptakan kesadaran SDM.

Ibu Novi :

Kita buka terus udah gak ada liburnnya ni buka setiap hari senin sampai minggu sampai malam. Kemaren layanan imajenasi anak itu waktu kita belum kerja sama, sama pihak ke tiga juga kan sama saya dibuat jadwal hampir semua bagian terjadwal untuk menjaga disana walaupun bukan posisinya karena saya dan temen – temen juga sempet *back up* di layanan tiket karena dulu kurang SDM, penambahan SDMnya kurang maksimal dan keterbatasan anggaran ya di jadwal dari temen – temen ini yaa, padahal bukan tugasnya kalo di lihat dari jabatannya yaa. Itu tadi apa Namanya paham lah temen – temen ini bagian mana yang *overloaded* pekerjaan yang memang harus di *back up* jadi kadang pelaksanaan tugasnnya gak selalu melulu di jabatan dia, tujuannya organisasinya jalan jadi maksudnya kayak kemaren penambahan SDM tiket gak mungkin karena anggaran belum ada masak terus maksa mau di tutup tiketnya.

Deskripsi :

Terdapatnya orientasi pada tim untuk saling *backup.*

6. **Tanggung jawab**

   a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap tanggung jawab ?

   b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

Yaa pasti bertanggung jawab.

Deskripsi :

Adanya orientasi pada hasil bertanggung jawab atas kinerja.

Ibu Pipin :

Jagi gini mbak, setiap karyawan itu kita memenuhi target yang udah di bentuk dari awal tahun kita semua kerja sama pasti itu kita kerja selalu tim untuk bias capai target itu, jadi itu udah pasti jaditanggung jawab kita bersama kayak tadi bagian mana yang butuh bantuan telaga lebih ya temen- temen siap bantu karena itu udah emang tanggung jawab yang ada untuk seluruh karyawan meskipun bukan tugas dia.

Deskripsi :

Adanya orientasi pada hasil penyelesaian tugas dan target dalam setahun yang menjadi tanggung jawab seluruh karyawan.

Ibu Novi :

Seperti kayak tadi mbak, jadi udah otomatis nek, itu ya udah tanggung jawabnya kalo di tugaskan di tiket yaa, udah langsung kesana udah jadi tanggung jawabnya.

Deskripsi :

Adanya keagresifan bertindak cepat dalam melaksankan tugasnya.

Berdasarkan dari semua jawaban informan berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, semua informan memiliki prespekif yang berbeda – beda, namun terdapat beberapa kesamaan dalam pandangan para informan mengenai hal tersebut dan ada beberapa hal baru yang muncul dari informan diluar dari penjelasan yang telah ada pada landasan teori penelitian ini.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Penelitian 2

Nama	Usia	Jabatan	Masa kerja	**Hasil penelitian**		
				Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Kesesuaian dengan teori	Keterangan Indikator budaya organisasi yang ada pada kinerja karyawan
Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.	44 Tahun	Pimpinan Lembaga	20 Tahun	Kualitas kinerja	□	Inovasi dan pengambilan resiko
				Kuantitas kinerja	□	Memperhatikan detail
				Pelaksanaan tugas	□	Keagresifan
				Tanggung jawab	□	Orientasi pada hasil
				Metode pengukuran kinerja	Keterangan : 1. Ukuran kinerja organisasi melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). 2. Ukuran kinerja karyawan melalui SKP.	
	35 Tahun	Staff SDM kepegawaian	15 Tahun	Kualitas kinerja	□	Orientasi pada orang
				Kuantitas kinerja	□	Memperhatikan detail

Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.				Pelaksanaan tugas	□	Orientasi pada tim
				Tanggung jawab	□	Orientasi pada hasil
				Metode pengukuran kinerja	Keterangan : 1. Ukuran kinerja organisasi di tentukan dari pusat menggunakan nilai lakip – sakip. 2. Ukuran kinerja karyawan capaian target masing – masing individu dalam satu tahun.	
Ibu Novi Iswandari . S.Pd.	32 Tahun	PPNPN Kepegawaian	15 Tahun	Kualitas kinerja	□	Memperhatikan detail
				Kuantitas kinerja	□	Stabilitas
				Pelaksanaan tugas	□	Orientasi pada tim
				Tanggung jawab	□	Keagresifan
				Metode pengukuran kinerja	Keterangan : 1. Ukuran kinerja organisasi melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). 2. Ukuran kinerja karyawan menggunakan SKP, adanya penilaian bulanan dangan *log* harian.	

Sumber : Data primer Museum Benteng Vredburg Yogyakarta, 2025.

 : Hasil penelitian/temuan baru tidak sesuai dengan teori yang ada pada BAB 2

 : Hasil Penelitian/temuan baru sesuai dengan teori yang ada pada BAB 2

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa 3 informan berpendapat bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan teori pada bab 2 dan ke 3 informan setuju bahwa ukuran kinerja organisasi dan ukuran kinerja karyawan diukur dengan adanya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan menggunakan nilai Lakip – Sakip untuk mencapai target masing – masing individu (karyawan) pertahun.

3. Faktor pendukung dan penghambat pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakata

Berdasarkan pada pertanyaan ketiga yang ada dalam penelitian ini mengenai faktor pendukung dan penghambat Musem Benteng Vredeburg Yogyakarta, dengan respon informan yang mendukung atas adanya pertanyaan penelitian ini. Kemudian hasil dari wawancara dengan ketiga informan sebagai berikut :

Hasil Penelitian Faktor Pendukung dan Penghambat

Pertanyaan Terbuka :

1. **Response informan and**
    a. Pada faktor – faktor yang mendukung budaya organisasi ini bisa di jalankan ?

Pak Rosyid :

Ya komitmen pegawai yaa tanggung jawab.

Deskripsi :

Komitmen dan tanggung jawab pegawai.

Ibu Pipin :

Jadi tu proses ya maksudnya temen – temen bisa sampai di level itu karena kita gak mungkin kalo instansi pemerintah tu biasanya kan orang – orang menilainnya masih yang kalo bisa dipersulit mengapa di permudah, orang – orang bekerjanya lambat sering bolos apa segala macem, nah itu bisa sampai di titik ini kan ee, prosesnya juga cukup panjang ya dari jaman dulu. Pimpinan dulu menanamkan perubahan *mindset* itu yang harusnya organisasi ini berjalan segala macem. kita bukan sehari dua hari aja berproses kemudian ee apa namanya e kepemimpinannya mendukung. Kemudian kebijakan – kebijakan dari atasan itu juga mendukung semuanya itu jadinya ini sih cukup kondusif ya, gak ada restensi yang SDMnya itu disini gak ada, jadi masukkan apa itu pasti gampang di terima.

Deskripsi :

Proses seluruh karyawan untuk sampai di level itu dengan kepemimpinnan yang mendukung dengan kebijakan - kebijakannya.

Ibu Novi :

Kesadaran dari ini sih dari temen – temen itu.

Deskripsi :

Kesadaran dari para karyawan.

b. Apa yang menyebabkan budaya organisasi belum terlaksana secara maksimal ?

Pak Rosyid :

Pengahambatnya yaaa tidak disiplin dan kasus itu dimanapun mesti ada yaa.

Deskripsi :

Tidak disiplin.

Ibu Pipin :

Retensi, karenakan disini, jadi bukan kantor sendiri ya kita cuman unit istilahnya jadi gak ada pejabat struturalnya, kan gak ada jadi ada beberapa kebijakan yang itu gak bisa di ambil langsung sama pak Rosyid, harus sampai Jakarta butuh proses lama, misalnya kayak reduksi harga tiket misal dari pelajar atau apa gitu ada pengajuan surat atau diskon tike tee, istilahnya hal – hal seperti itu tu tidak bisa di putuskan disini, jadi harus di bawa ke Jakarta di rapatkan segala macem, baru turun bisa di laksanakan disini jadi kadang kita mau merespon cepat permintaan pengunjung tapi hal – hal kayak git utu kadang menghambat yang pastinya kalo kayak *study taour* itu harus reservasi dulu.Apa – apa itu kendalinya di Jakarta, jadi misalnya ada petugas,apa misalnya kesalahan di sistem harus telefon dulu ke Jakarta minta di *cancel* atau gimana.

Deskripsi :

Retensi (tertahan) tertahannya kebijakan oleh pusat Jakarta.

Ibu Novi :

Jadi kayak mbak Ana kemaren, kirim surat penelitian itu sampai Jakarta dulu makannya saya jadi lama kan, makannya saya harusnya udah hari berikutnya udah bisa wawancara, jadi beberapa hari sampai itu pun konfirmasinya ke ibu Winarni, karena dari Jakarta balik lagi kesini ke pak Rosyid baru acc, dulukan surat masuk sini kepimpinan langsung didiskusikan,langsung acc jadi kita cepet. Yang kedua pasti anggaran lah pasti kitakan MCB (Museum Cagar Budaya) ada 14 museum jadi satu jadi anggaran dipecah, jadi kita mau penambahan SDM bagian tiketnya kurang mau di tambah nanti dulu soalnya prioritas di museum ini misalnya, metreka lebih butuh, begitu sih yang menghambat sih, jadi kadang kita mau kelarin tapi ya gimana.Nah yang sedikit menghambat kayak di layanan itu kayak di tiket nanti kalo ada penjualan tiketnya tu ada harus sampai Jakarta. Kayak itu pembayaran *cash lest* tu, ada tu pengunjungnya itu salah ini kelebihan bayar kita gfak bisa langsung ngembaliin itu, lama itu mbak, sebulan baru bisa kembali kita harus *revan,* gak sistemnya dari Jakarta kita gak bisa langsung jadi harus dibuka disana sebulan baru bisa di *revan*.

Deskripsi :

Pusat pengendalian di Jakarta, sehingga lambat dalam mengambil keputusan.

c. Budaya yang dimiliki sudah sangat bagus tetapi mangapa masih ada beberapa hambatan untuk terlaksana secara maksimal ?

Pak Rosyid :

Ini terkait dengan umumnya yaa kalo budaya sedah bagus kita update , penanggulangannya kita akan tindak sesuai prosedur yang ada sampun.

Deskripsi :

Update penanggulangannya akan ditindak sesuai prosedur.

Ibu Pipin :

Hambatan ekternal, jadi itu sudah di luar wewenang kami, jadi ya mau gak mau ya harus di ikuti cuman ya kita gimana bisanya kebijakan itu kita ikuti, dan maksudnya gak terus menghambat jalannnya layanan atau capaian kinerja – kinerja organisasi. Misalnya reduksi lamanya pengunjung harus di kasih pengertian, ya memang sekarang sistemnnya seperti itu segala macem, biar tidak dapat komplen – komplen yang membahayakan.

Deskripsi :

Hambatan ekternal diluar wewenang yaitu reduksi.

Ibu Novi :

Sama kayak tadi mbak kitakan MCB (Museum Cagar Budaya) pasti hambatannya itu hambatan seperti tadi, hambatan ekternal di luar kendali atau wewenang kita. Tapi prinsip kita itu mbak sudah layanan kepada masyarakat kita selalu terima penelitian gak pernah kita tolak, disini juga kita ada kantornya juga jadi kita gak melulu soal sejarah, dulukan kita ikt Kementrian Pendidikan ya jadi semua macam penelitian kita ini *welcome.*

Deskripsi :

Hambatan struktural.

Berdasarkan dari semua jawaban informan berkaitan dengan faktor pendukung dan penghambat budaya organisasi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, semua informan memiliki prespekif yang berbeda – beda, namun terdapat beberapa kesamaan dalam pandangan para informan mengenai hal tersebut dan ada beberapa hal baru yang muncul dari informan diluar dari penjelasan yang ada pada landasan teori penelitian ini.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Penelitian 3

Nama	Usia	Jabatan	Masa kerja	**Hasil penelitian**		
				Faktor pendukung	Faktor penghambat	Keterangan
Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.	44 Tahun	Pimpinan Lembaga	20 Tahun	1. Komitmen dan tanggung jawab pegawai.	1. Tidak disiplin.	1. *Update* penanggulangannya akan ditindak sesuai prosedur.
Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.	35 Tahun	Staff SDM kepegawaian	15 Tahun	1. Proses seluruh karyawan untuk sampai di level itu dengan kepemimpinnan yang mendukung	1. Retensi (tertahan) tertahannya kebijakan oleh pusat Jakarta	1. Hambatan ekternal diluar wewenang yaitu reduksi.

				dengan kebijakan - kebijakannya.		
Ibu Novi Iswandari . S.Pd.	32 Tahun	PPNPN Kepegawaian	15 Tahun	1. Kesadaran dari para karyawan.	1. Pusat pengendalian di Jakarta, sehingga lambat dalam mengambil keputusan	1. Hambatan struktural

Sumber : Data primer Museum Benteng Vredburg Yogyakarta, 2025.Berdasarkan table di atas terlihat bahwa ada beberapa

Berbedaaan di antara para informan tentang faktor pendukung dan faktor penghambat dan 2 informan setuju pengimplementasian budaya yang kurang maksimal di sebabkan oleh hambatan ekternal maupun hambatan struktural diluar wewenang.

D. Pembahasan

Berdasarkan kepada hasil penelitian yang telah diproleh di lapangan dengan judul Analisis Peran Budaya Organisasi dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta). Secara umum dapat menjawab apa yang menjadi tujuan dan hal yang dipertanyakan mengenai budaya organisasi dalam kinerja karyawan pertama mengenai budaya organisasi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Adapun penjelasan mengenai hasil penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Bapak Rosyid ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, pertama tentang budaya organisasi yaitu :

a. Bentuk budaya disiplin, berkualitas, berwawasan luas, kreatif dan inovatif
   "Bentuk budaya organisasi yang disiplin, yang berkualitas yang berwawasan luas yang kreatif dan inovatif."

b. Dimensi budaya organisasinya mengarah ke keluargaan, kreatif, persaingan, serta pengendalian.

   Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Djastuti (2016) yang menyatakan bahwa ada 4 dimensi yang menjadi acuan dalam melihat tipe budaya. Dan beliau menyatakan 4 tipe budaya yang ada pada teori yang menjadi acuan budaya yang ada menggunakan semua tipe yaitu kekeluargaan, kreatif, persaingan, serta pengendalian.

c. Setiap karyawan harus berinovasi.

d. Diperhatikan segala detail karyawan.

e. Berorientasi pada hasil.

f. Adanya pekerjaan secara individu.

g. Berorientasi pada tim.

h. Cepat bertindak dalam segala hal.

i. Adanya pembinaan pegawai.

Ketujuh pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin & Judge (2015) yang menyatakan bahwa ada 7 indikator yang menjadi acuan dalam melihat budaya organisasi :

"Setiap karyawan harus berinovasi, diperhatikan segala detail karyawan, berorientasi pada hasil, adanya pekerjaan secara individu, berorientasi pada tim, cepat bertindak dalam segala hal, adanya pembinaan pegawai."

2. Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Ibu Pipin ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, pertama tentang budaya organisasi yaitu :

a. Budaya organisasi berubah – ubah sesuai pimpinan.

"*Kalo kita disini instansi pemerintah itu kadang ee, ini sih tergantung juga budaya itu ee sama kepemimpinan maksudnya siapa yang memimpin, itukan dia punya karakter, pastinya kadang juga memebawa perubahan di budaya kerja ini jadikan dulukan, makannya produk pas jaman pak Suharja sekarang kepalanya pak Rosyid dan di Jakarta serta yang ngatur kebijakan nya budaya juga jadi berubah."*

b. Dimensi budaya yaitu kreatif.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Djastuti (2016) yang menyatakan bahwa ada

4 dimensi yang menjadi acuan dalam melihat tipe budaya. Beliau menyatakan tipe budaya kreatif yang digunakan oleh Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

c. Memberi kesempatan kepada seluruh unit untuk berinovasi.
d. Sangat memperhatikan detail setiap karyawan.
e. Lebih berorientasi pada proses.
f. Lebih berorintasi pada kelompok/ tim.
g. Berorientasi pada tim.
h. Sudah menjadi hal biasa, *mindset*nya sudah ada sejak dulu.
i. Selalu ada arahan dan target untuk dicapai.

Ketujuh pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin & Judge (2015) yang menyatakan bahwa ada 7 indikator yang menjadi acuan dalam melihat budaya organisasi :

"Memberi kesempatan kepada seluruh unit untuk berinovasi, sangat memperhatikan detail setiap karyawan, lebih berorinetasi pada proses, lebih berorientasi pada kelompok/tim, sudah menjadi hal biasa *mindset*nya sudah ada sejak dulu, selalu ada arahan dan target untuk dicapai."

3. Ibu Novi Iswandari . S.Pd.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Ibu Novi ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, pertama tentang budaya organisasi yaitu :

a. Budaya organisasi berubah – ubah sesuai pimpinan.

"Sekarang pimpinan kita kan Pak Rosyid yaa, jadi otomatis budaya organisasi atau budaya kerja yang kita punya itu pasti berubah tapi gak jauh beda sama dulu saat pimpinan Pak Suharja. Yang pasti budaya yang kita miliki itu pasti

mendorong karyawanya dalam hal apapun terutama dalam meningkatkan kinerjanya yaa."

b. Dimensi budaya organisasi mengarah ke kreatif.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Djastuti (2016) yang menyatakan bahwa ada 4 dimensi yang menjadi acuan dalam melihat tipe budaya. Beliau menyatakan tipe budaya kreatif yang digunakan oleh Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

c. Terbuka bebas untuk berbagi pandangan untuk mencari solusi sesuatu yang harus di tindak lanjut.

d. Memperhatikan detai terutama dalam hal berpakaian (seragam wajib).

e. Berorientasi pada hasil dan proses.

f. Berorientasi pada tim.

g. Berorientasi pada tim.

h. Sudah menjadi kebiasaan untuk mencapai target.

i. Iya dan harus lebih Meningkatkan.

Ketujuh pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin & Judge (2015) yang menyatakan bahwa ada 7 indikator yang menjadi acuan dalam melihat budaya organisasi :

"Terbuka bebas untuk berbagi pandangan untuk mencari solusi sesuatu yang harus di tindak lanjut, memperhatikan detai terutama dalam hal berpakaian (seragam wajib), berorientasi pada hasil dan proses, berorientasi pada tim, berorientasi pada tim, sudah menjadi kebiasaan untuk mencapai target, iya dan harus lebih Meningkatkan."

Berdasarkan hasil dari tebel kedua yaitu mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berikut adalah penjelasan dari hasil tersebut :

1. Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Bapak Rosyid ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, kedua tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu :

a. Melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).
b. Melalui SKP.

Berdasarkan pada PP No. 46/2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46/200 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka Pegawai Negeri Sipil diwajibkan menyusun SKP atau Sasaran Kerja Pegawai sebagai dasar melakukan penilaian prestasi kerja. Tujuan SKP adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilaksanakan berdasarkan pada sistem prestasi kerja. Dalam jangka waktu penilaian bersifat nyata rencara serta target harus bisa dicapai sesuai setandar yang disepakati antar karyawan dan pimpinannya.

Kedua pernyataan di atas menunjukkan adanya kesamaan yaitu melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang digunakan untuk mengukur kinerja pada kinerja organisasi dan karyawan.

c. Adanya inovasi dan pengambilan resiko dalam mewujudkan kualitas kerja.
d. Merperhatikan detail untuk menciptakan layanan yang baik sehingga jumlah pengunjung meningkat.
e. Adanya keagresifan budaya disiplin.
f. Adanya orientasi pada hasil bertanggung jawab atas kinerja.

Keempat pernyataan diatas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Maryati (2021) yang menyatakan bahwa ada 4 indikator yang menjadi acuan dalam melihat kinerja karyawan :

"Adanya inovasi dan pengambilan resiko dalam mewujudkan kualitas kerja, memperhatikan detail untuk menciptakan layanan yang baik sehingga jumlah pengunjung meningkat, adanya keagresifan budaya disiplin, adanya orientasi pada hasil bertanggung jawab atas kinerja."

2. Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Ibu Pipin ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, kedua tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu :

a. Di tentukan dari pusat menggunakan nilai lakip – sakip.
b. Capaian target masing – masing individu dalam satu tahun.

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Melaporkan serta mencatat wajib dilakukan setiap organisasi dalam pengunaan keuangan negara sesuai ketentuan yang berlaku.

Lakip sendiri merupakan la[poran akuntibilitas kinerja instansi pemerintah dengan produk akhir berupa Sakip atas pelaksanaan program dan kegiatan kinerja yang di danai APBN/APBD dengan siklus anggaran 1 tahun kerja dengan mentapkan hasil kinerja secara kuantitatif dalam bentuk persentase maupun jumlah dengan manfaat sebagai bahan evaluasi instansi selama 1 tahun anggaran. Sakip – Lakip terlahir atas dasar Inpres No. 7 tahun 1999 disebutkan sebagai Instansi Pemerintahan wajib

mempertanggung jawabkan tentang Akuntabilitas, pelaksanaan tugas pokok, dipandang perlu adanya pelaporan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah.

Kedua pernyataan di atas menunjukkan adanya kesamaan yaitu melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yaitu merupakan nilai SAKIP dan LAKIP yang digunakan untuk mengukur kinerja pada kinerja organisasi dan karyawan.

c. Orientasi pada orang seluruh individu (karyawan) diberi target untuk ketercapaian target kinerja pimpinan.
d. Memperhatikan detail untuk mencegah dan menurunkan *complain.*
e. Adanya orientasi pada tim menciptakan kesadaran SDM.
f. Adanya orientasi pada hasil penyelesaian tugas dan target dalam setahun yang menjadi tanggung jawab seluruh karyawan.

Keempat pernyataan diatas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Maryati (2021) yang menyatakan bahwa ada 4 indikator yang menjadi acuan dalam melihat kinerja karyawan :

"Orientasi pada orang seluruh individu (karyawan) diberi target untuk ketercapaian target kinerja pimpinan, memperhatikan detail untuk mencegah dan menurunkan *complain*, adanya orientasi pada tim menciptakan kesadaran SDM, adanya orientasi pada hasil penyelesaian tugas dan target dalam setahun yang menjadi tanggung jawab seluruh karyawan."

3. Ibu Novi Iswandari . S.Pd.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Ibu Novi ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, kedua tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu :

a. Melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).
b. Menggunakan SKP, adanya penilaian bulanan dangan *log* harian.

Berdasarkan pada PP No. 46/2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46/200 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka Pegawai Negeri Sipil diwajibkan menyusun SKP atau Sasaran Kerja Pegawai sebagai dasar melakukan penilaian prestasi kerja tujuan SKP adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilaksanakan berdasarkan pada sistem prestasi kerja. Target dan rencana kinerja yang dicapai dalam waktu yang telah di tentukan sesuai standar dan penilaian nyata yang disepakati kedua belah pihak adalah perwujutan SKP.

Kedua pernyataan di atas menunjukkan adanya kesamaan yaitu melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang digunakan untuk mengukur kinerja pada kinerja organisasi dan karyawan.

c. Memperhatikan detail *performance* SDM untuk tercapainnya kualitas kinerja yang baik.
d. Adanya stabilitas arahan perbaikan untuk ditindak lanjut yang berpengaruh pada jumlah pengunjung.
e. Terdapatnya orientasi pada tim untuk saling *backup.*
f. Adanya keagresifan bertindak cepat dalam melaksankan tugasnya.

Keempat pernyataan diatas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Maryati (2021) yang menyatakan bahwa ada 4 indikator yang menjadi acuan dalam melihat kinerja karyawan :

"Memperhatikan detail *performance* SDM untuk tercapaianya kualitas kinerja yang baik, adanya stabilitas arahan perbaikan untuk ditindak lanjut yang berpengaruh pada jumlah pengunjung, terdapatnya orientasi pada tim untuk saling *backup*, adanya keagresifan bertindak cepat dalam melaksanakan tugasnya."

Berdasarkan hasil dari tabel ketiga yaitu mengenai faktor pendukung dan pengahambat Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta hasilnya adalah :

1. Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Bapak Rosyid ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, terakhir tentang faktor pendukung dan penghambat yaitu :

a. Komitmen dan tanggung jawa pegawai.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2003) yang menyatakan bahwa ada 2 faktor pendukung yang menjadi acuan implementasi budaya organisasi. Beliau menyatakan adanya komitmet dan tanggung jawab pegawai yang masuk kedalam faktor internal.

b. Tidak disiplin.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutaryono (2015) yang menyatakan bahwa ada 2 faktor penghambat yang menjadi acuan implementasi budaya organisasi. Beliau menyatakan adanya tidak disiplin yang masuk kedalam faktor internal.

c. *Update* penanggulangannya akan ditindak sesuai prosedur.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy & Noe (1990) yang menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi budaya perusahaan/organisasi. Beliau menyatakan *update* penanggulangan akan ditindak sesuai prosedur, yang sesuai dengan faktor gaya manajemen dan kepemimpinan.

2. Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Ibu Pipin ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, terakhir tentang faktor pendukung dan penghambat yaitu :

a. Proses seluruh karyawan untuk sampai di level itu dengan kepemimpinnan yang mendukung dengan kebijakan - kebijakannya.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2003) yang menyatakan bahwa ada 2 faktor pendukung yang menjadi acuan implementasi budaya organisasi.

Beliau menyatakan adanya proses seluruh karyawan untuk sampai di level itu dengan kepemimpinan yang mendukung dengan kebijakan – kebijakannya yang masuk kedalam faktor eksternal.

b. Retensi (tertahan) tertahannya kebijakan oleh pusat Jakarta.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutaryono (2015) yang menyatakan bahwa ada 2 faktor penghambat yang menjadi acuan implementasi budaya organisasi. Beliau menyatakan adanya retensi (tertahan) tertahannya kebijakan oleh pusat Jakarta yang masuk kedalam faktor Ekternal.

c. Hambatan ekternal diluar wewenang yaitu reduksi.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy & Noe (1990) yang menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi budaya perusahaan/organisasi. Beliau menyatakan hambatan ekternal diluar wewenang yaitu reduksi, yang sesuai dengan faktor gaya manajemen dan kepemimpinan.

3. Ibu Novi Iswandari . S.Pd.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Ibu Novi ditemukan beberapa hal baru yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, terakhir tentang factor pendukung dan penghambat yaitu :

a. Kesadaran dari para karyawan.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2003) yang menyatakan bahwa ada 2 faktor pendukung yang menjadi acuan implementasi budaya organisasi. Beliau menyatakan adanya kesadaran dari para karyawan yang masuk kedalam faktor internal.

b. Pusat pengendalian di Jakarta, sehingga lambat dalam mengambil keputusan.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutaryono (2015) yang menyatakan bahwa ada 2 faktor penghambat yang menjadi acuan implementasi budaya organisasi. Beliau menyatakan adanya pusat pengendalian di Jakarta, sehingga lambat dalam mengambil keputusan yang masuk kedalam faktor Ekternal.

c. Hambatan struktural.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesesuaian antara temuan di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy & Noe (1990) yang menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi budaya perusahaan/organisasi. Beliau menyatakan hambatan struktural yang sesuai dengan faktor gaya manajemen dan kepemimpinan.

Secara keseluruhan hasil temuan di lapangan berdasarkan informasi yang digali dari informan dapat direkapitulasi sebagai berikut :

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Budaya Organisasi Sesuai teori acuan (Robbin dan Judge,2015)		Keterangan Informan		Temuan Baru
			Sesuai	Tidak Sesuai	
1.	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan resiko	3 informan	-	1. lebih berorientasi pada proses. 2. Adanya ikonsistensi dalam pemahaman budaya organisasi yang ada di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.
		Memperhatikan detail	3 informan	-	
		Orientasi pada hasil	2 informan	1 informan	
		Orientasi orang	1 informan	2 informan	
		Orientasi pada tim	3 informan	-	
		Keagresifan	3 informan	-	
		Stabilitas	3 informan	-	

		Persepsi informan tentang bentuk budaya organisasi	Keterangan : 1. Bentuk budaya yang disiplin, berkualitas, berwawasan luas, kreatif dan inovatif. 2. Budaya organisasi berubah – ubah sesuai pimpinan.		
		Tipologi budaya organisasi Sesuai teori (Dinka et al.,2016) Persepsi informan tentang dimensi budaya organisasi	Keterangan : 1. Dimensi budaya organisasinya mengarah ke keluargaan, kreatif, persaingan, serta pengendalian. 2. Dimensi budaya organisasi mengarah ke kreatif. Keterangan : 1. Meskipun ada perbedaan namun ke 3 informan sepakat bahwa dimensi budaya organisasi pada Museum Benteng Vredebung Yogyakarta mengarah ke kreatif.		
No	**Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sesuai teori acuan (Maryati,2021)**		**Keterangan Informan**		**Keterangan**
			Sesuai	**Tidak Sesuai**	Budaya organisasi terhdapa kinerja karyawan :
2.		Kualitas kinerja	3 informan	-	

	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitas kinerja	3 informan	-	1. Penerapa budaya oragnisasi inovasi dan pengambilan resiko Meningkatkan kualitas kinerja. 2. Penerapan budaya organisasi meperhatikan detail berdampak pada kuantitas kinerja. 3. Penerapan budaya organisasi keagresifan karyawan mendorong dalam pelaksanaan tugas. 4. Penerapan budaya organisasi orientasi hasil berdampak pada tanggung jawab karyawan. 5. Penerapan budaya organisasi orientasi pada orang akan berpengaruh pada kualitas kinerja.
		Pelaksanaan tugas	3 informan	-	
		Tanggung jawab	3 informan	-	

					6. Penerapan budaya organisasi orientasi tim akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas . 7. Penerapan budaya organisasi memperhatikan detail akan berdampak pada kualitas kinerja. 8. Penerapan budaya organisasi stabilitas berpengaruh pada kuantitas kinerja. 9. Penerapan budaya organisasi kegresifan berpengaruh pada tanggung jawab.
		Metode pengukuran kinerja	1. Ukuran kinerja organisasi melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Keterangan : 1. Ke 3 informan sepakat ukuran kinerja organisasi di ukur melalui SKP yang didalmnya terdapa nilai lakip – sakip.		

		Metode pengukuran kinerja	1. Ukuran kinerja karyawan melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Keterangan : 1. Ke 3 informan juga sepakat ukuran kinerja organisasi di ukur melalui SKP yang didalamnya memuat target masing – masing karyawan dan penilaian mebggunakan *log* harian yang disetor setiap bulan.
No	**Faktor Pendukung dan Penghambat (Respon Informan)**		**Keterangan**
3.	Faktor Pendukung dan Penghambat	Persepsi informan tentang aktor pendukung	1. Komitmen dan tanggung jawab pegawai. 2. Proses seluruh karyawan untuk sampai di level itu dengan kepemimpinnan yang mendukung dengan kebijakan - kebijakannya. 3. Kesadaran dari para karyawan.

		Persepsi informan tentang faktor penghambat	1. Tidak disiplin. 2. Retensi (tertahan) tertahannya kebijakan oleh pusat Jakarta sehingga lambat dalam mengambil keputusan.
		Persepsi informan tentang penyebab budaya belum terimplementasikan secara maksimal	1. *Update* penanggulangannya akan ditindak sesuai prosedur. 2. Hambatan ekternal diluar wewenang yaitu reduksi. 3. Hambatan struktural.

Sumber : Data primer Museum Benteng Vredburg Yogyakarta, 2025

Berdasarkan table di atas terlihat bahwa ada beberapa perbedaaan di antara para informan dan 2 informan kompak menyatakan yang menjadi hambatan dan penyebab budaya belum terimplementasikan secara maksimal yaitu hambatan ekternak maupun struktural itu sendiri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta), peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

   Secara umum bentuk budaya oragnisasi sejalan dengan teori yang ada Robbin dan Judge (2015) mengenai indikator budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas. Peneliti menemukan penemuan baru yang masuk dalam budaya organisasi adanya ikonsistensi dalam pemahaman budaya organisasi yang ada (pada point orientasi orang). Meskipun terdapat perbedaan pendapat dari keterangan para informan secara umum bentuk budaya organisasi tergantung pada pimpinannya perubahan pimpinan akan menyebabkan pergeseran gaya atau bentuk budaya organisasi selain itu secara tipologi budaya organisasi yang diterapkan cenderung ke budaya kreatif yang mana seluruh informan sepakat.

2. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan teori yang ada Maryati (2021) mengenai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Peneliti menyimpulkan budaya organisasi terhadap kinerja akaryawan sejalan dengan teori. Ukuran kinerja organisasi dan ukuran kinerja karyawan dari keterangan para informan setuju menyatakan dengan menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) namun dengan cara penyampaian bahasa yang berbeda nilai Sakip – Lakip, capaian target masing – masing individu, dan *log* harian adalah bagian bagian dari SKP (|Sasaran Kinerja Pegawai).

Faktor pendukung sejalalan dengan teori yang ada Notoatmojo (2003) pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dengan keterangan informan yaitu komitmen dan tanggung jawa pegawai, proses seluruh karyawan untuk sampai di level itu dengan kepemimpinnan yang mendukung dengan kebijakan - kebijakannya dan kesadaran dari para karyawan. Sedangkan faktor penghambat sejalan dengan teori yang ada Sutaryono (2015) dengan keterangan informan yaitu, tidak disiplin, retensi (tertahan) Tertahannya kebijakan oleh pusat Jakarta dan pusat pengendalian di Jakarta, sehingga lambat dalam mengambil keputusan. Serta simpulan bahwa faktor – faktor di atas terimplementasikan dengan adanya u*pdate* penanggulangannya akan ditindak sesuai prosedur, dan

budaya organisasi belum terjalankan secara maksimal karena terkendala hambatan ekternal diluar wewenang yaitu reduksi dan hambatan struktural.

Meskipun ditemukan perbedaan hasil penelitian terhadap beberapa informan dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, namun pada akhirnya perbedaan tersebut dapat dilengkapi dengan adanya Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini belum bisa dikatakan sempurna. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pihak - pihak terkait. Berdasarkan penelitian ini maka peneliti memberikan saran untuk dilanjutkan oleh peneliti selanjutnya, diantaranya :

1. Bagi Penulis Selanjutnya

   Penelitian yang akan datang diharapkan dapat melakukan eksplorasi pengalaman dan presepsi lebih mendalam terhadap analis peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademis

   Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya khususnya terkait manajemen SDM dan dapat diteliti lebih mendalam.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada seorang pimpinan dan faktor dukungan organisasi dalam peranan kinerja karyawan. Oleh karenanya Museum perlu menyadari keunggulan ini dengan mempertahankan dan mengembangkan berbagai bentuk dukungan dari organisasi terhadap karyawan, dari hal tersebut diharapkan perusahaan terus melestarikan dan mempertahankan budaya organisasi yang ada.

Dalam penelitian ini menunjukkan adanya kesulitan atau hambatan dalam faktor ekternal retensi dan reduksi, pusat kontrol di Jakarta, sepeti penyuratan, perizinan, anggaran salah satunya untuk penambahan SDM. Maka dari persoalan ini selayaknya perlu menjadi perhatian bagi pihak – pihak berwenang, salah satu solusi yang disarankan adalah dengan melakukan peninjauan ulang terkait pihak – pihak yang berwenang agar dapat meningkatkan kualitas pelayan yang ada baik layanan pengunjung, tamu, dan juga pihak karyawan yang membutuhkan di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

BAB VI

NASKAH PUBLIKASI

A. Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan khususnya di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta yang merupakan museum perjuangan tentang masa penjajahan kolonial Belanda dan Jepang yang di bangun pada 19 oktober 1755, dengan menggunakan metode kualitatif, data di kumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 3 informan yang dipilih melalui purposive sampling dari berbagai departemen tingkatan pada struktur organisasi. Temuan mengungkapkan bahwa budaya organisasi inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan kualitas kinerja, kuantitas kinerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Studi ini berkontribusi untuk memahami bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dan memberikan wawasan dalam meningkatkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Abstack

This study aims to find out the organization culture on employee performance, especially at the Vredeburg Fort Museum Yogyakarta which is a museum of stuggle about the Dutch anda Japanese colonial period which was built on October 19, 1775, using qualitative methods, data was collected through in-depth interviews with 3 informants selected through purposive sampling from various departements at all levels in the organization structure. The findings reveal tha organizational curture of innovation and risk-taking, anttention to detail, results oriented, people-oriented,tem-oriented,aggressiveness, and stability have significant effect on employee performance, performance quality, performance quantity, task implementation, and responsibility. This study contributes to understanding how organizational culture affects employee performance at Vredeburg Fort Museum Yogyakarta and provides insights into improving organization culture on performance.

B. Pendahuluan

Museum Benteng Vredeburg adalah salah satu bangunan yang menjadi saksi bisu peristiwa – peristiwa bersejarah yang terjadi di Yogyakarta semenjak pemerintahan kolonial Belanda masuk ke Yogyakarta. Berdirinya Benteng Vredeburg di Yogyakarta tidak lepas dari lahirnya Kesultanan Yogyakarta. Kraton Kesultanan Yogyakarta pertama dibangun pada tangga l9 oktober 1755. Setelah Kraton mulai ditempati kemudian dibangun bangunan pendukung lainnya seperti Pasar Gedhe, Masjid, Alun – alun, dan bangunan pelengkap lainnya. Kemajuan keraton semakin pesat sehingga hal ini mebawa kekhawatiran bagi pihak Belanda oleh karena itu diizinkan membangun sebuah benteng di dekat kraton. Pembangunan benteng tersebut dengan dalih agar Belanda dapat menjaga keamanan kraton dan sekitarnya akan tetapi dibalik dalih tersebut, Belanda mempunyai maksud tersendiri yaitu untuk memudahkan Belanda mengontrol segala perkembangan yang terjadi di dalam kraton (Eka, 2017).

Adapun tugas Museum Benteng Vredebunrg Yogyakarta yaitu melaksanakan pengelolaan pariwisata Museum dan Cagar Budaya melalui 3 tahapan yang meliputi: (1) **pengembangan** yang didalamnya mencakup perencanaan, pelaksanaan, pembiayaan, dan pengawasan. Pada tahan perencanaan pengelola melakukan rapat internal, melibatkan Forum Komunitas Museum dan menyusun tema pariwisata, melakukan revetalisasi, melakukan pelatihan *broadcasting* terhadap Sumber Daya Manusia di Museum. (2) **kelembagaan** yang meliputi melakukan koordinasi dengan instusi lain, pembentukan struktur tugas serta melakukan koordinasi. Pengelola juga melakukan kegiatan publisitas yang melibatkan beberapa *influenser* dan artis local guna menarik minat wisatawan agar berkunjung ke Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. (3) **pengaturan** yang meliputi kebijakan pemerintah yang diterbitkan Kementrian Dalam Negeri hingga dan dibijakkan dari Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang berupa sertifikat CHSE *(Cleanliness Health Environment Sustainability)* (Mahardika, 2022).

Fungsi Musuem Benteng Vredeburg Yogyakrta adalah : (1) Pelaksanaan pengelolaan koleksi cagar budaya nasional, koleksi benda seni, dan bangunan bersejarah nasional. (2) Pelaksanaan registrasi koleksi museum dan karya seni. (3) Pelaksanaan pemeliharaan, pengamanan, dan penyelamatan koleksi cagar budaya nasional, koleksi benda seni dan bangunan bersejarah nasional. (4) Pelaksanaan pemanfaatan dan pengembangan koleksi museum dan cagar budaya nasional. (5) Pelaksanaan kemitraan di bidang pengelolaan museum dan cagar budaya nasional. (6) Pelaksanaan publikasi dan promosi museum dan cagar budaya nasional. Produk jasa atau setandar pelayanan di Museum Benteng Vredeburg Yogyakrta meliputi : (1) pelayanan kunjungan tamu dan museum (2) pelayanan praktek kerja lapangan, kerja industry, magang, dan penelitian siswa/mahasiswa (3) pelayanan *volunteer* (4) pelayanan pengunjung perpustakaan (5) pelayanan penggunakan ruang Gedung E,F,G, Halaman dan Monumen SO 1 Maret 1949 di Museum Benteng Vredebung Yogyakarta.

Untuk menunjang kegiatan operasionalnya Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta memiliki total 128 karyawan per 1 Oktober 2024 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Rincian Karyawan

Setatus Kepegawaian	Jumlah
PNS	40
PPNPN	52
Kontrak	3
Outsourcing	33
Total	128

Berikut adalah rekapitulasi kepegawaian berdasarkan per Bidang Pekerjaan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta per 1 Oktober 2024 untuk menunjang kegiatan operasional :

Tabel 2. Rekapitulasi Kepegawaian

PNS					
Teknis		Administrasi		Petugas Keamanan	
Pamong Budaya	7	Persuratan	2	Satpam	5
Edukator	3	SDM	1	Polsu CB	3
Konservator	4	Keuangan	4		
Kurator	1	Layanan Fasilitas	2		
Publikasi	2	Urdal	4		
Dokumentasi	1				
Perpustakaan	1				
Jumlah Teknis	19	Jumlah Administrasi	13	Jumlah Keamanan	8
PPNPN		Kontrak		*Outsourcing*	

Tiket	6	Edukator	3	Edukator	4
SDM	1			Satpam	12
Keuangan	1			*Cleaning Service*	6
Tata Pamer	1			Teknisi	3
Dokumentasi	1			Pramuniaga	2
Driver	3			Tiket	6
Teknisi	1				
Edukator	1				
Satpam	18				
Cleaning Service	19				
Jumlah PPNPN	52	Jumlah Kontrak	3	Jumlah *Outsourcing*	33

Berdasarkan 24 museum di Yogyakarta yang telah terdaftar di website resmi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, hanya 4 diantaranya yang memenuhi standar tertinggi (A). Museum Benteng Vredeburg adalah salah satu dari empat museum di Yogyakarta yang memiliki akreditasi A yaitu Museum Sonobudoyo, Museum Benteng Vredeburg, Museum Sandi, dan Museum Ullen Sentalu (Kritina, 2022).

Data tahun 2023 menunjukkan ada 509.125 wisatawan berkunjung ke Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Jumlah yang tidak mengherankan, jika dilihat dari factor aksesibilitas, harga tiket, dan koleksi museumnya, lokasi yang startegis dengan tiket terjangkau serta area museum yang luas dan banyak koleksi sejarah untuk dijelajahi. Pameran Vredeburg Fair 2024, yang sukses menarik sekitar 15.136 pengunjung tahun ini (Vredeburg.id, 2024).

Banteng Vredeburg adalah benteng tertua di Yogyakarta yang dibangun pada tahun 1760 yang kini menjadi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta yang memiliki banyak pengunjung khususnya di Daerah Istimewah Yogyakarta. Data tahun 2023 menunjukkan ada 509.125 wisatawan berkunjung ke Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Jumlah yang tidak mengherankan, jika dilihat dari faktor aksesibilitas, harga tiket, dan koleksi museumnya, lokasi yang startegis dengan tiket terjangkau serta area museum yang luas dan banyak koleksi sejarah untuk dijelajahi. Pameran Vredeburg Fair 2024, yang sukses menarik sekitar 15.136 pengunjung tahun ini (Vredeburg.id, 2024).

Pengunjung yang ramai tidak lepas dari kepuasan pengujung akan fasilitas penunjang menurut Spillane (1994) fasilitas adalah sarana prasarana yang dapat mendorong berjalannya objek wisata agar mengakomodasi segala kebutuhan wisatawan, tidak secara langsung mendorong pertumbuhan tetapi berkembang pada saat yang sama, dan sesudah atraksi berkembang. Menurut Syarief (2022) kepuasan pengunjung adalah suatu persepsi yang ditentukan sendiri oleh pengunjung atas kinerja produk atau jasa yang dibeli. Kinerja produk atau jasa yang dibeli bisa bagus karena salah satunya dari kinerja karyawan yang baik, yang dicapai melalui berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja (Mathis & Jackson, 2001). Menurut Kotter & Haskett (1992) kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan budaya organisasi yang kuat dalam jangka panjang budaya dapat membuat tempat kerja menyenangkan, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, dan mendorong kerja sama tim dan inovasi Naranjo (2016) dan membantu organisasi dalam mengelola perubahan secara efektif.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengunjung ramai dipengaruhi oleh kepuasan pengunjung terhadap layanan yang bagus, dan layanan yang bagus disebabkan kinerja karyawan yang bagus yang didorong dengan budaya organisasi yang bagus. Hal ini disimpulkan dari yang dijelaskan sebelumnnya bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi yang kuat dengan kinerja karyawan.

C. Kajian Pustaka

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma - norma, nilai - nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu (Dungingi, 2020). Budaya organisasi mengandung nilai- nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi Menurut (Herminingsih & Amalia, 2021).

b. Elemen budaya organisasi

Menurut Mangkunegara (2009) elemen budaya organisasi, antara lain: Nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

c. Fungsi budaya organisasi

Menurut Robbins (2011) dalam bukunya yang berjudul "Organizational Behavior" fungsi utama dari budaya organisasi adalah : Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

d. Tipologi budaya organisasi

Menurut Djastuti (2016) membagi empat dimensi menjadi tipologi budaya organisasi yaitu :

1. Tipe Budaya Kekeluargaan (*Clan Culture*)
2. Tipe Budaya Kreatif (*Adhocracy Culture*)
3. Tipe Budaya Persaingan (*Market Culture*)
4. Tipe Budaya Pengendalian (*Hierarchy Culture*)

e. Indikator budaya organisasi

Menurut Robbin & Judge (2015) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Memperhatikan Detail
3. Orientasi pada Hasil
4. Orientasi Orang (individu)
5. Orientasi pada Tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

2. Kinerja Karyawann

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan menurut Fachrezi (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selam waktu tertentu". Burhannudi (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita- cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".

b. Kriteria kinerja karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi – dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan , suatu tim ,dan suatu unit kerja. Secara Bersama – sama di dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (2004) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

1. Sifat
2. Perilaku
3. Hasil

c. Aspek-aspek yang meningkatkan kinerja karyawan

Menurut Hasibuan Mangkunegara (2014) kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai hal :

a. Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekat
b. Prestasi kerja merupakan hasil kerja
c. Kejujuran adalah ketulusan hati
d. Ketaatan dinilai dari kesanggupan
e. Kedisiplinan sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan
f. Kerjasama diukur dari kemampuan
g. Kepemimpinan menilai kemampuan
h. Kepribadian yaitu menilai pegawai dari sikap
i. Perkasa dinilai dari kemampuan
j. Tanggung jawab adalah kesanggupan

Dari penjelasan diatas diperoleh, kesimpulan bahwa aspek – aspek kinerja karyawan terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kedisiplinan, kepemimpinan dan kepribadian.

d. Indikator kinerja karyawan

Maryati (2021) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

3. **Faktor pendukung dan penghambat pengimplementasian budaya organisasi**

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung implemantasi budaya organisasi adalah faktor – faktor yang dapat membantu mewujudkan budaya kerja yang mendukung tujuan organisasi. Menurut Notoatmojo (2023) bahwa faktor pendukung itu faktor yang memfasilitasi setiap individu atau kelompok termasuk keterampilan. Faktor pendukung juga bisa digunakan sebagai motivasi agar selalu konsisten dalam melaksanakan kegiatan tersebut.

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat implementasi budaya organisasi adalah faktor – faktor yang berasal dalam maupun luar organisasi yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sutaryono (2015) bahwa faktor penghambat adalah faktor yang menandai serta menghentikan segala sesuatu yang akan menjadi berlebihan dari sebelumnya. Faktor penghambat bisa mempengaruhi seseorang dalam menerapkan sesuatu, misalnya dari diri sendiri ada Pengaruh seperti pemalas, tidak taat sehingga mudah terbawa arus serta kurang adanya dukungan dari faktor keluarga, kerabat dan lingkungan yang memberi dampak yang tidak baik.

c. Implementasi budaya organisasi

Implementasi budaya organisasi adalah faktor – faktor yang dapat membantu menwujudkan budaya kerja yang mendukung tujuan organisasi, Mondy & Noe (1990) menyatakan bahwa rangkaian perilaku dari pemimpin perusahaan menjadi akar dari budaya suatu perusahaan, terdapat lima cara pimpinan membentuk budaya organisasi antara lain atensi, reaksi terhadap krisis, model peran, alokasi terhadap penghargaan, dan kriteria terhadap seleksi karyawan.

4. **Karyawan**

a. Pengertian karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

C. Metode

Menurut Moleong (2013) pendekatan fenomologis merupakan tradisi penelitian kualitatif yang berakar pada filosofi dan psikologis, dan berfokus pada pengalaman hidup manusia (sosiologi). Pendekatan *fenomologis* hampir serupa dengan pendekatan *hermeneutics* yang menggunakan pengalaman hidup sebagai alat untuk memahami secara baik tentang social budaya, politik, atau konteks sejarah dimana pengalaman itu terjadi. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian analisif deskriptif kualitatif untuk mengetahui fenomena atau peristiwa yang terjadi secara alamiah dari objek penelitian sering juga disebut metode *fenomelogis*. Menurut Amirin (2005) subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan penelitian atau lebih tepat dimaknai sebagai seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan (Rahmadi, 2011). Penelitian ini yang akan menjadi subjek penelitian adalah orang-orang yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian yaitu orang-orang yang bersinggungan dengan budaya organisasi dalam kinerja karyawan Museum Benteng Vredebung Yogyakarta, yang sebelumnya telah penulis pilih dan tentukan berdasarkan pengetahuan dan pemahaman terhadap objek penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitaif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsfat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument, Teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna dan pengumpulan data merupakan hal terpenting dalam sebuah penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis sumber data, yaitu data primer *(Primary sources*) atau pokok dan data skunder (*Secondary sources*) atau pendukung. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Rahmadi,2011). Adapun data sekunder diperoleh dari sumber yang tidak langsung yang biasanya diperoleh dari data yg didokumentasikan (Raihan, 2017). Dalam penelitian ini data primer adalah data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dan observasi secara langsung di Museum Benteng Vredebung Yogyakarta, sedangkan data skunder penulis gunakan untuk melengkapi hasil penelitian yang penulis peroleh dari data-data atau dokumen yang dipublikasikan. Tujuan utama dari penelitian adalah pengumpulan data dan pengumpulan data membutuhkan instrumen yang tepat, karena hal itu menentukan kualitas penelitian.

instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau yang dipergunakan untuk mengumpulkan (membangkitkan) data kualitatif dalam penelitian kualitatif (Haryoko, 2020).

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sitematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Abdussamad, 2021).

D. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan terhada informan dengan kriteria pertama Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun dan memiliki jabatan atau anggota di bawah koordinasinya. Informan pada penelitian ini terdiri dari 3 informan. Penelitii melakukan wawancara mendalam dengan tujuan untuk memproleh data yang kuat dan jelas di lapangan. Keseluruhan informan dipilih mengguunakan Teknik purposive sampling, karena Teknik ini mencangkup orang – orang yang yang dipilih berdasarkan kriteria yang dibuat peneliti sesuai dengan tujuan peneliti berikut adalah data informan :

Tabel 3. Daftar Informan

No	Nama	Usia	Posisi/ Jabatan	Masa Kerja	Hari, Tanggal	Lokasi Wawancara
1	Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.	44 Tahun	Pimpinan Lembaga	20 Tahun	Selasa 21/01/25	Jl. Margo Mulyo No.6,
2	Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.	35 Tahun	Staff SDM kepegawaian	15 Tahun	Selasa 21/01/25	Jl. Margo Mulyo No.6,
3	Ibu Novi Iswandari . S.Pd.	32 Tahun	PPNPN Kepegawaian	15 Tahun	Selasa 21/01/25	Jl. Margo Mulyo No.6,

Sumber : Data sekunder Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, 2025.

Secara keseluruhan hasil temuan di lapangan berdasarkan informasi yang digali dari informan dapat direkapitulasi sebagai berikut :

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Penelitian

<table>
<tr><th rowspan="2">No</th><th colspan="2" rowspan="2">Budaya Organisasi
Sesuai teori acuan (Robbin dan Judge,2015)</th><th colspan="2">Keterangan Informan</th><th>Temuan Baru</th></tr>
<tr><th>Sesuai</th><th>Tidak Sesuai</th><th rowspan="8">1. lebih berorientasi pada proses.
2. Adanya ikonsistensi dalam pemahaman budaya organisasi yang ada di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.</th></tr>
<tr><td rowspan="8">1.</td><td rowspan="8">Budaya Organisasi</td><td>Inovasi dan pengambilan resiko</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
<tr><td>Memperhatikan detail</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
<tr><td>Orientasi pada hasil</td><td>2 informan</td><td>1 informan</td></tr>
<tr><td>Orientasi orang</td><td>1 informan</td><td>2 informan</td></tr>
<tr><td>Orientasi pada tim</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
<tr><td>Keagresifan</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
<tr><td>Stabilitas</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
<tr><td>Persepsi informan tentang bentuk budaya organisasi</td><td colspan="3">Keterangan :
1. Bentuk budaya yang disiplin, berkualitas, berwawasan luas, kreatif dan inovatif.
2. Budaya organisasi berubah – ubah sesuai pimpinan.</td></tr>
<tr><td>Tipologi budaya organisasi Sesuai teori</td><td colspan="3">Keterangan :
1. Dimensi budaya organisasinya mengarah ke keluargaan, kreatif, persaingan, serta pengendalian.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>(Dinka et al.,2016)
Persepsi informan tentang dimensi budaya organisasi</td><td colspan="3">2. Dimensi budaya organisasi mengarah ke kreatif.
Keterangan :
1. Meskipun ada perbedaan namun ke 3 informan sepakat bahwa dimensi budaya organisasi pada Museum Benteng Vredebung Yogyakarta mengarah ke kreatif.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">No</td><td colspan="2" rowspan="2">Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Sesuai teori acuan (Maryati,2021)</td><td colspan="2">Keterangan Informan</td><td>Keterangan</td></tr>
<tr><td>Sesuai</td><td>Tidak Sesuai</td><td rowspan="5">Budaya organisasi terhdapa kinerja karyawan :
1. Penerapa budaya oragnisasi inovasi dan pengambilan resiko Meningkatkan kualitas kinerja.
2. Penerapan budaya organisasi meperhatikan detail berdampak pada kuantitas kinerja.
3. Penerapan budaya organisasi keagresifan karyawan mendorong dalam pelaksanaan tugas.
4. Penerapan budaya organisasi orientasi hasil berdampak pada tanggung jawab karyawan.
5.Penerapan budaya organisasi orientasi pada orang akan berpengaruh pada kualitas kinerja.</td></tr>
<tr><td rowspan="4">2.</td><td rowspan="4">Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</td><td>Kualitas kinerja</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
<tr><td>Kuantitas kinerja</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
<tr><td>Pelaksanaan tugas</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
<tr><td>Tanggung jawab</td><td>3 informan</td><td>-</td></tr>
</table>

					6. Penerapan budaya organisasi orientasi tim akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas . 7. Penerapan budaya organisasi memperhatikan detail akan berdampak pada kualitas kinerja. 8. Penerapan budaya organisasi stabilitas berpengaruh pada kuantitas kinerja. 9. Penerapan budaya organisasi kegresifan berpengaruh pada tanggung jawab.
		Metode pengukuran kinerja	1. Ukuran kinerja organisasi melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Keterangan : 1. Ke 3 informan sepakat ukuran kinerja organisasi di ukur melalui SKP yang didalmnya terdapa nilai lakip – sakip.		
		Metode pengukuran kinerja	1. Ukuran kinerja karyawan melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Keterangan : 1. Ke 3 informan juga sepakat ukuran kinerja organisasi di ukur melalui SKP yang didalamnya memuat target		

			masing – masing karyawan dan penilaian mebggunakan *log* harian yang disetor setiap bulan.
No	**Faktor Pendukung dan Penghambat (Respon Informan)**		**Keterangan**
3.	Faktor Pendukung dan Penghambat	Persepsi informan tentang aktor pendukung	1. Komitmen dan tanggung jawab pegawai. 2. Proses seluruh karyawan untuk sampai di level itu dengan kepemimpinnan yang mendukung dengan kebijakan - kebijakannya. 3. Kesadaran dari para karyawan.
		Persepsi informan tentang faktor penghambat	1. Tidak disiplin. 2. Retensi (tertahan) tertahannya kebijakan oleh pusat Jakarta sehingga lambat dalam mengambil keputusan.
		Persepsi informan tentang penyebab budaya belum terimplementasikan secara maksimal	1. *Update* penanggulangannya akan ditindak sesuai prosedur. 2. Hambatan ekternal diluar wewenang yaitu reduksi. 3. Hambatan struktural.

E. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta), peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

   Secara umum bentuk budaya oragnisasi sejalan dengan teori yang ada Robbin dan Judge (2015) mengenai indikator budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas. Peneliti menemukan penemuan baru yang masuk dalam budaya organisasi adanya ikonsistensi dalam pemahaman budaya organisasi yang ada di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta (pada point orientasi orang). Meskipun terdapat perbedaan pendapat dari keterangan para informan secara umum bentuk budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta tergantung pada pimpinannya perubahan pimpinan akan menyebabkan pergeseran gaya/bentuk budaya organisasi selain itu secara tipologi budaya organisasi yang diterapkan di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta cenderung ke budaya kreatif yang mana seluruh informan sepakat.
2. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

   Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan teori yang ada Maryati (2021) mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Peneliti menemukan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan teori. Ukuran kinerja organisasi dan ukuran kinerja karyawan dari keterangan para informan setuju menyatakan dengan menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) namun dengan cara penyampaian bahasa yang berbeda nilai Sakip – Lakip, capaian target masing – masing individu, dan *log* harian adalah bagian bagian dari SKP (|Sasaran Kinerja Pegawai).
3. Faktor pendukungg dan penghambat

   Faktor pendukung sejalalan dengan teori yang ada Notoatmojo (2003) pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dengan keterangan informan yaitu komitmen dan tanggung jawab pegawai, proses seluruh karyawan untuk sampai di level itu dengan kepemimpinnan yang mendukung dengan kebijakan - kebijakannya dan kesadaran dari para karyawan. Sedangkan faktor penghambat sejalan dengan teori yang ada Sutaryono (2015) dengan keterangan informan yaitu, tidak disiplin, retensi (tertahan) Tertahannya kebijakan oleh pusat Jakarta dan pusat pengendalian di Jakarta, sehingga lambat

dalam mengambil keputusan. Serta simpulan bahwa faktor – faktor di atas terimplementasikan dengan adanya u*pdate* penanggulangannya akan ditindak sesuai prosedur, dan budaya organisasi belum terjalankan secara maksimal karena terkendala hambatan ekternal diluar wewenang yaitu reduksi dan hambatan struktural.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini belum bisa dikatakan sempurna. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pihak - pihak terkait. Berdasarkan penelitian ini maka peneliti memberikan saran untuk dilanjutkan oleh peneliti selanjutnya, diantaranya :

1. Bagi Penulis Selanjutnya

   Penelitian yang akan datang diharapkan dapat melakukan eksplorasi pengalaman dan presepsi lebih mendalam terhadap analis peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Pihak Akademis

   Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya khususnya terkait manajemen SDM dan dapat diteliti lebih mendalam.
3. Bagi Perusahaan

   Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada seorang pimpinan dan faktor dukungan organisasi adalah salah satu faktor yang paling kuat dalam peranan kinerja karyawan. Oleh karenanya Museum perlu menyadari keunggulan ini dengan mempertahankan dan mengembangkan berbagai bentuk dukungan dari organisasi terhadap karyawan, dari hal tersebut diharapkan perusahaan terus melestarikan dan mempertahankan budaya organisasi yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kesulitan atau hambatan dalam faktor ekternal retensi dan reduksi, pusat control di Jakarta, sepeti penyuratan, perizinan, anggaran salah satunya untuk penambahan SDM. Maka dari persoalan ini selayaknya perlu menjadi perhatian bagi pihak – pihak berwenang, salah satu solusi yang disarankan adalah dengan melakukan peninjauan ulang terkait pihak – pihak yang berwenang agar dapat meningkatkan kualitas pelayan yang ada baik layanan pengunjung, tamu, dan juga pihak karyawan yang membutuhkan di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

AA.Anwar Prabu, Mangkunegara.(2014). " Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (Rapanna Patta (Ed.)). Syakir Media Press.

Abu Sari, Fakhry Zamzam, H.S.(2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhada Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM,* 1(5),S71.https://doi.org/10.1016/j.brachy.2023.06.113.

Akbar, Y.H,. Komala, A., Firmansyah,E, & Mahardika, F.(2022). Penerapan Aplikasi E-Office Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. *Infoman's; Jurnal Ilmu-Ilmu Informatika dan Manajemen,* 16 (July).

Amirin, M. 2005. Membedah Konsep dan Teori Partisipasi Serta Implikasi Operasionalnya Dalam Penelitian Pendidikan. Jurnal Dinamika Pendidikan UNY. Vol 12 (1), 78 -93.

Anik Herminingsih; Nurul Amalia. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *1*(November), 1–9.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda Karya.

Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191–206.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta. 2009. Panduan Pelestarian Bangunan Warisan Budaya. Kota Yogyakarta: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta. 2014. Data Bangunan Cagar Budaya dan Bangunan Warisan Budaya. Kota Yogyakarta: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta

Dinka, M., Cendana, S., & Djastuti, I. (2016). *Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Pt . Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang*. *5*, 1–14.

Eno Aldea Amanda.(2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

Fachrezi, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair*. *3*(1), 107–119.

Hadiyanta, Ign Eka. 2017. Dinamika Pelestarian Cagar Budaya. Yogyakarta: Penerbit Ombak

Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (1st Ed.). Cv. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

Haryoko, S. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif : (Konsep, Teknik & Prosedur Analisis)*. Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.

Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bumi Aksara.

Herawan, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT.Bank Rakyat Indones ia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi*

Imawati & Amalia, (2011) Imawati, R., & Amalia, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Egagement terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Al - AZHAR Indonesia Seri Humaniora, Vol 1 (1),p.37-43.

Kotter & Haskett, (1992) Kotter, Jhon P,. James L. Haskett, 1992. Corporate Culture and Performance, New York : The Free Press

Kristina, (2022) kompasiana.com Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta 2022.

Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 manajemen sumber daya manusia.

Manulang, 2002,*Manajemen Personalia.Jakarta*: Ghalia Indonesia.

Maryati. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja. Karyawan. Umy Press.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua). Salemba Empat.

Miles & Huberman, (1984) Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia

Millan & Schumacher, (2001) McMillan,J.H and Schumacher, S (2001). Resear in Education. New York : Logman,Inc

Moleong, (2013) Moleong, R.J (2013). Metodelogi Penelitian Kualitatis edisi revisi. Metodelogi Penelitian Kualitatis edisi revisi.Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mondy & Noe, (1990) Mondy,R.W & R.M Noe(1990). Human Resurce Management, 4th Edition, Boston : Allyn and Bacon.

Naizak, T., Herlambang, S., Ekonomi, F., Jakarta, U. N., Wolor, C. W., Ekonomi, F., Jakarta, U. N., Ekonomi, F., Jakarta, U. N., & Timur, J. (2023). Optimasi Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2).

Naranjo, Claudio A.,Busto.,Edward M.Sellers.,P.Sandor.,I.Ruiz.,Eve A. Roberts.,E.Janecek.,C.Domecq dan D.J.Greenblatt.1981.A Method for Estimating The Probability of Adverse Drug Reactions. Clinical Pharmacology and Therapeutics 30 (2):239-245.

Notoatmojo, Soekidjo, 2003. PENDIDIKAN DAN PERILAKU KESEHATAN. RINEKA CIPTA. JAKARTA.

Nurjanah, 2018..Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon

Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian (Syahrani (Ed.)). Antasari Press. Raihan. (2017). Metodologi Penelitian. Universitas Islam Jakarta.

Raihan. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.

Ridwan. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemnas Indonesia

Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. 5(3), 1126–1140.

Robbin & Judge, (2015) Robbin & Judge.2015.Perilaku Organisai Edisi 16.Jakarta.Selemba Empat.

Robbins. (2011). Perilaku Organisasi. Putra Media Grafindo.

Sanasintani. (2020). Penelitian Kualitatif (Pertama). Penerbit Selaras. Sanasintani. (2020). Penelitian Kualitatif. Selaras

Schuler & Jackson, (2004) Schuler dan Jackson 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi abad ke - 21 Edisi Ke - Enam .Jakarta.Erlangga.

Spillane, (1994) Spillane, James.1994. Pariwisata Indonesia, Siasat Ekonomi dan Rekayasa Kebudayaan. Kanisius. Yogyakarta.

Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta Bandung.

Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kualitatif, Kualitating dan R & D,* penerbit Alfabeta, Bandung.

Suharno.2013. Dasar – Dasar Kebijakan Publik: Kajian Proses dan Analisis Kebijakan. Yogyakarta: Penerbit Ombak.

Sutaryono (2015). *Faktor – Faktor Implementasi Penerapan Pembelajaran Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulonprogo.*

Swastiani Dunggio. (2020). Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume Vii Nomor 1 2020. Vii, 1–9.

Syarief, Faroman.2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Viona Lavidya. (2023). Peran Budaya Perusahaan Dalam Pembentukan Citra Perusahaan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multinasional. 34–39.

Vredeburg.id, 2024. Buku panduan Museum Perjuangan Yogyakarta (Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta Unit II), Yogyakarta 2024.

Wilson, (2017), Bangun, Wilson.2017.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.

Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Laznas Nurul Hayat Kediri

Zainul Hasan, 2020.Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia.Institut Ilmu Keislaman.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1. Surat Izin Penelitian dari Universita

Universitas Alma Ata

Jl. Brawijaya 99, Yogyakarta 55183
Telp. (0274) 4342288, 4342270 Fax. (0274) 4342269
www.almaata.ac.id uaa@almaata.ac.id

Yogyakarta, 13 Januari 2025

Nomor : 013/B/SM/FEB/UAA/I/2025
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Bapak/ibu Kepala Museum Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta
Jl.Margo Mulyo No.6 Ngupasan, Kec.Gondomanan,Kota Yogyakarta Daerah Istimewah Yogyakarta 55122.

Assalamulaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera kami sampaikan semoga Allah SWT. Selalu melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyelesaian skripsi bagi mahasiswa Universitas Alma Ata, atas nama :

Nama	:	ANA OCTAVIA
NIM	:	202400259
Prodi	:	S1 Manajemen
No. Telp	:	082328526748
Tanggal Penelitian	:	13 Januari - 28 Februari 2025
Tempat	:	Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta
Keperluan	:	Penelitian
Judul Skripsi	:	ANALISIS PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : MUSEUM BENTENG VREDEBURG YOGYAKARTA)
Pembimbing Skripsi	:	Ridho Satria Harahap ,S.I.Kom.,M.B.A

Maka dengan ini kami mohon Bapak/Ibu memberikan izin untuk pelaksanaan kegiatan tersebut.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalamulaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Alma Ata

Defia Ifsantin Maula, S.I.P., M.B.A., CEC

The University that never ends with its innovation

Lampiran 1.2 Surat Izin Penelitian dari Museum

KEMENTERIAN KEBUDAYAAN
MUSEUM DAN CAGAR BUDAYA
Jalan Medan Merdeka Barat No. 12 Jakarta Pusat 10110
Telepon (021) 3868172, +6281295953929
Laman: http://iha.kemdikbud.go.id
Pos-el museum.cagarbudaya@kemdikbud.go.id

Nomor : 0664/F7.1/HM.00.03/2025 16 Januari 2025
Lampiran :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Alma Ata
Jalan Brawijaya 99 Tamantirto Kasihan Bantul

Dengan hormat, menindaklanjuti surat No. 013/B/SM/FEB/UAA/I/2025 tanggal 13 Januari 2025 tentang Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Alma Ata, kami sampaikan pada prinsipnya Museum dan Cagar Budaya unit Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dapat mengijinkan Mahasiswa atas nama :

Nama : Ana Octavia
NIM : 202400259
Prodi : S1 Manajemen
No. Telp : 082328526748
Tgl Penelitian : 13 Januari - 28 Februari 2025

Untuk melakanakan penelitian penyelesaian skripsi dengan Judul "Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kerja Karyawan (Studi Khusus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta)

Setelah penelitian selesai diharapkan untuk memberikan 1 (satu) copy hasil penelitian sebagai arsip museum dan untuk pendampingan dapat menghubungi Ibu Winarni, SS, MA (085800605050).

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala,

Abi Kusno
NIP 198208292009121001

Balai Besar Sertifikasi Elektronik

Catatan :
1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "*Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetakannya merupakan alat bukti yang sah.*"
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSrE

Lampiran 11. Pedoman Wawancara Semi Tersetruktur

Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan

(Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta)

Nama : Ana Octavia

Nim 202400259

Prodi : Manajemen

Variabel	**Subvariabel**	**Indikator**
BUDAYA ORGANISASI DALA KINERJA KARYAWAN	BUDAYA ORGANISASI	1. Inovasi dan pengambi resiko 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada orang 5. Orientasi pada tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas
	BUDAYA ORGANISA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab
	FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT	1. Respon Informan

JADWAL WAWANCARA

Hari, Tanggal :

Waktu :

IDENTITAS INFORMAN

Nama :

Alamat :

Usia :

Gender :

Pertanyaan Penelitian Semi Terstruktur
Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan

BUDAYA ORGANISASI

Pertanyaan terbuka

1. Bentuk budaya organisasi
    a. Budaya organisasi seperti apa yang digunakan pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ?
2. Tipologi budaya
    a. Di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta sendiri budayanya lebih mengarah kemana ?
    (kekeluargaan,kreatif,persaingan,pengendalian)

Pertanyaan sesuai 7 indikator budaya organisasi

3. Inovasi dan pengambilan resiko
    a. Apakah budaya organisasi tersebut, karyawan di beri kesempatan berinovasi dan mengambil resiko ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?
4. Memperhatikan detail
    a. Apakah budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ini juga memperhatikan detail ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?
5. Orientasi pada hasil
    a. Apakah dari budaya organisasi ada berorientasi pada hasil ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?
6. Orientasi pada orang
    a. Dari budaya organisasi yang ada apakah berorientasi pada orang (individu) ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?
7. Orientasi pada tim
    a. Dari budaya organisasi yang dimilki apakah berorientasi pada tim?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?
8. Keagresifan
    a. Apakah pada budaya organisasi ini keagresifan sangat diperlukan ?
    b. Jika iyaq bagaimana bentuk dan penerapannya ?
9. Stabilitas
    a. Apakah stabilitas pada budaya organisasi diperhatikan ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pertanyaan terbuka

1. Organisasi
    a. Ukuran kinerja seperti apa yang digunakan untuk mengkur kinerja organisasi ?

2. Kinerja
    a. Ukuran kinerja seperti apa yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawa?

Pertanyaan sesuai 4 indikator kinerja

3. Kualitas kinerja
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kualitas kinerja karywan ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?
4. Kantitas kinerja
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kuantitas ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?
5. Pelaksanaan tugas
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapanya?
6. Tanggung jawab
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap tanggung jawab ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT

Pertanyaan terbuka

1. Response informan
    a. Pada faktor – faktor yang mendukung budaya organisasi ini bisa di jalankan ?
    b. Apa yang menyebabkan budaya organisasi belum terlaksana secara maksimal ?
    c. Budaya yang dimiliki sudah sangat bagus tetapi mangapa masih ada beberapa hambatan untuk terlaksana secara maksimal ?

Lampiran 12. Dokumentasi Wawancara

1) Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.

2) Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.

3) Ibu Novi Iswandari . S.Pd.

Lampiran 13. Transkrip Wawancara Penelitian

PIMPINAN LEMBAGA MBVY

JADWAL WAWANCARA
Hari, tanggal : Selasa, 21 Januari 2025
Waktu : 14.00 WIB
IDENTITAS INFORMAN
Nama : Bapak M. Rosyid Ridlo . S.Pd.,M.A.
Posisi / Jabatan : Pimpinan Lembaga
Masa kerja : 20 Tahun
Usia : 44 Tahun
Tingkat Pendidikan : S2

BUDAYA ORGANISASI

1. **Bentuk budaya organisasi**
    a. Budaya organisasi seperti apa yang digunakan pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ?

Pak Rosyid :
"Bentuk budaya organisasi yang disiplin, yang berkualitas yang berwawasan luas yang kreatif dan inovatif."

2. **Inovasi dan pengambilan resiko**
    a. Apakah budaya organisasi tersebut, karyawan di beri kesempatan berinovasi dan mengambil resiko ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :
"Ya berinovasi jelas harus selalu tanpa terkecuali siapapun itu semua, seluruh karyawan. Kalo bentuk penerapannya yaa mereka mengganggap seperti apa bentuk konsep, pemetaan di lapangan kemudian di jalankan kalo memang itu bias di jalankan."

3. **Memperhatikan detail**
    a. Apakah budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ini juga memperhatikan detail ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :
"Yaa detail itu diperhatikan yaa jam masuk di perhatikan,mereka mengerjakan apa ya di perhatikan, penerapannya ya pada kinerja sehari – hari."

4. **Orientasi pada hasil**
    a. Apakah dari budaya organisasi ada berorientasi pada hasil ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

"Yaaa berorientasi pada hasil , ya capaiannya Meningkatkan antusias masyarakat terhadap museum."

5. **Orientasi pada orang**
    a. Dari budaya organisasi yang ada apakah berorientasi pada orang (individu) ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

"Yaa ada yang sifatnya individu (orang) ya semua karyawan."

6. **Orientasi pada tim**
    a. Dari budaya organisasi yang dimilki apakah berorientasi pada tim?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

"Yaa berorientasi pada tim juga, setiap kegiatan pasti kita membentuk kepanitiaan di setiap acara."

7. **Keagresifan**
    a. Apakah pada budaya organisasi ini keagresifan sangat diperlukan ?
    b. Jika iyaq bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

"Hmm, cepat bertindak yaa melakukan upaya ,penerapan yaa kalo ada yang wawancara kita layani, yang sifatnya terkait denngan spesifikasi pelayanan tiket dan lain – lain."

8. **Stabilitas**
    a. Apakah stabilitas pada budaya organisasi diperhatikan?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

"Yaa lewat apel pagi lewat brifing , pembinaan pegawai."

9. **Tipologi budaya**
    a. Di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta sendiri budayanya lebih mengarah kemana ?
    (kekeluargaan,kreatif,persaingan ,pengendalian)

Pak Rosyid :

"Ya kekeluargaan , yaa kreatif , yaa persaingan yaapengendalian semuanya ini kan konsep budaya organisasi yaa, memberikan persaingan dalam arti kompetitif ya, menuangkan ee gaya kreasi, kinerja."

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

1. **Organisasi**
   a. Ukuran kinerja seperti apa yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi ?

Pak Rosyid :

"Ukuran kinerja yang untuk mengukur organisasi yaitu itu melalui SKP."

2. **Kinerja**
   a. Ukuran kinerja seperti apa yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan ?

Pak Rosyid :

"Yaa sama melalui SKP juga kan di dalam organisasi pasti di dalamnya karyawan yang menjalankannya."

3. **Kualitas kinerja**
   a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kualitas kinerja karywan ?
   b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

"Yaa jelas to, berpengaruh to, budaya untuk disiplin integritas, inovatif kan yaa berpengaruh pada kualitas kinerja. Penerapannya tadi itu melaui diskusi, mereka membuat ee semacam gagasan tu kalo di terapkan seperti apa begitu."

4. **Kantitas kinerja**
   a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kuantitas ?
   b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :

"Yaa kuantitas , jumlah pengunjung yaa , yaa kalo kita layanannya baik pengunjung akan meningkat ,pelayanan non fisik atau pelayanan secara langsung."

5. **Pelaksanaan tugas**
   a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan ?
   b. Bagaimana bentuk dan penerapanya?

Pak Rosyid :

"Yaa pertanyaan – pertanyaan ini kan semuanya menurut saya berpengaruh yaa, namanya –namanya budaya disiplinnya mesti berpengaruh yaa. Saya pertanyaan gak mungkin organisasi kita menjadikan pertanyaan yang bisa langsung di jawab yang pasti budaya di siplin , integritas, itu emm pasti berpengaruh yaa semuanya berepengaruh."

6. **Tanggung jawab**
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap tanggung jawab ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Pak Rosyid :
"Yaa pasti bertanggung jawab."

FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT

1. **Response informan**

a. Pada faktor – faktor yang mendukung budaya organisasi ini bisa di jalankan ?

Pak Rosyid :
"Ya komitmen pegawai yaa tanggung jawab."

c. Apa yang menyebabkan budaya organisasi belum terlaksana secara maksimal ?

Pak Rosyid :
"Pengahambatnya yaaa tidak disiplin dan kasus itu dimanapun mesti ada yaa."

d. Budaya yang dimiliki sudah sangat bagus tetapi mangapa masih ada beberapa hambatan untuk terlaksana secara maksimal ?

Pak Rosyid :
"Ini terkait dengan umumnya yaa kalo budaya sedah bagus kita update , penanggulangannya kita akan tindak sesuai prosedur yang ada sampun."

STAFF SDM KEPEGAWAIAN

JADWAL WAWANCARA
Hari, tanggal : Selasa, 21 Januari 2025
Waktu : 13.00 WIB

IDENTITAS INFORMAN
Nama : Ibu Pipin Karlina Sari . S.I.P.
Posisi / Jabatan : Staff SDM Kepegawaian
Masa kerja : 15 Tahun
Usia : 35 Tahun
Tingkat Pendidikan : S1

BUDAYA ORGANISASI

1. **Bentuk budaya organisasi**
    a. Budaya organisasi seperti apa yang digunakan pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ?

Ibu Pipin :
"Kalo kita disini instansi pemerintah itu kadang ee, ini sih tergantung juga budaya itu ee sama kepemimpinan maksudnya siapa yang memimpin, itukan dia punya karakter, pastinya kadang juga memebawa perubahan di budaya kerja ini jadikan dulukan, makannya produk pas jaman pak Suharja sekarang kepalanya pak Rosyid dan di Jakarta serta yang ngatur kebijakan nya budaya juga jadi berubah."

2. **Inovasi dan pengambilan resiko**
    a. Apakah budaya organisasi tersebut, karyawan di beri kesempatan berinovasi dan mengambil resiko ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :
"Kalo yang sekarang sih kataku iya sangat, sangat terbuka secara structural kepala kita bukan Pak Rosyid. Kepala kita di Jakarta tapi untuk lingkup Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta Pak Rosyid yang punya kawenangan yang memange staf– staf disini. Menurutku sih iyaa karena sebagian besar pengambilan kebijakan itu di undang anggota tim dari bagian – bagian yang terkait, misalnya menentukan kebijakan apa ya bukan rapat yang formal gitu ngak, tapi beliau memasukkan opini – opini, pendapat, saran temen – temen punya inovasi apa."

3. **Memperhatikan detail**
    a. Apakah budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ini juga memperhatikan detail ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Iya maksudnya tu, jadikan setiap pagi kan beliau keliling yaa gak selalu setiap pagi sih, pagi dan sore menjelang asar atau setelah asar keliling semuanya dari ujung ke ujung e, jadi apa Namanya dilihat benar – benar jadi dan layanan depan ticketing giman, cleaning service gimana dan giaman beliua tu hafal nama semua karyawan mau yang PNS atau Non PNS, SDM ofsourcing beliau hafal jadi sambil keliling itu sambil menilai.Satpam yang ini gak pakai atribut apa, cleaning service kok gak ngerjakan tugasnya jadi itu pembagian tugas beliau pengangkan , jadi sampai yang kecil – kecil juga."

4. **Orientasi pada hasil**
    a. Apakah dari budaya organisasi ada berorientasi pada hasil ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Soalnya gini sebenarnya untuk sampai di hasil itu sendiri, prosesnya itu Panjang banget sering brifing pembangian, terutama dari layanan depan em, itu dari satpam baiknya giamana, system kerjanya seperti apa terus kemudian briefing bagian tiket jadi satu – satu itu di briefing untuk ee gimana mencapai target – target nya agar lebih baik. Ada kendala apa, ada masalah apa, terus menjaring ada ide – ide yang perlu dilaksanakan. Sesimpel pak di ujung sana terlalu gelap misalnya jadi banyak kasus anak – anak muda yang bertindak enggak – enggak, ditambah lampu di pojok sana dan cctv karena sekarang buka sampai malam kayak – kayak gitu itu biasanya ide – ide muncul dari bawah."

5. **Orientasi pada orang**
    a. Dari budaya organisasi yang ada apakah berorientasi pada orang (individu) ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Orientasi kayaknya lebih ke kelompok yaa, tim, karena itu kan dari jaman dulu sih, memang kita mottonya tu selalu super tim – sumper tim gitu jadi gak ada superman – superman. Selalu di gabungkan setiap saat kalo apel atau from apapun, kita setiap bekerja itu gak bisa sendiri dan kontribusi dari masing – masing individu disini tu ee, yang emang – emang di apresiasi sih, maksudnya gak ada suatu pekerjaan yang berhasil itu di klaim oleh si A sendiri tu gak ada, biasanya yang ti tonjolkan itu tim yaa kitakan sering ada event – event besar ya itu kerja sama tim."

6. **Orientasi pada tim**
    a. Dari budaya organisasi yang dimilki apakah berorientasi pada tim?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Sama ya ini mbak seperti jawaban nomer enam jadi kita disini serba tim seperti motto yang kita punya yaitu supertim – supertim gak ada superman gitu mbak."

7. **Keagresifan**
    a. Apakah pada budaya organisasi ini keagresifan sangat diperlukan ?
    b. Jika iyaq bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Kagak justru udah jadi suatu hal biasa, itu libur masuk kerja, agak overtime harusnya pulang belum pulang, dan temen – temen mulai terbiasa gak melulu ini lembur ada bonus lemburnya gak yaa. Udah mindset sedikit – sedikit udah mulai berubah, jadi kita bisa temen – temen maksudnya yang mungkin kalo satu, dua orang wajar lah ya kita udah bisa melihat misalnya ada target – target yang harus di capai dan ee dan paham temen – temen oh ini urgent,oh ini emang harus di laksanakan oh ini tujuannya seperti ini. Mereka udah paham mindset nya sudah mulai terbentuk jauh dari jaman dulu aku masuk disini 2015."

8. **Stabilitas**
    a. Apakah stabilitas pada budaya organisasi diperhatikan?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Ee stabilitas yaa, pasti di perhatikan mbak, jadi kita itu selalu ada apel pagi ya disitu kita pasti ada arahan untuk seluruh para pegawai agar semuanya itu berjalan sesuai arahan dan target yang bakal kita capai."

9. **Tipologi budaya**
    a. Di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta sendiri budayanya lebih mengarah kemana?
    (kekeluargaan,kreatif,persaingan ,pengendalian)

Ibu Pipin :

"Kreatif yak arena itu tadi apa Namanya ee, orang beropini mengeluarkan idenya mau berinovasi apa, karena dibuka lebar ya disini gak hanya asal di buka tapi juga di akomodir di ada tindak lanjutnya, diwujudkan sebisa mungkin kalo emang itu untuk bisa mewujudkan peningkatan ya keperluan organisasi gitu."

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

1. **Organisasi**
    ~~a.~~ Ukuran kinerja seperti apa yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi ?

Ibu Pipin :

"Untuk mengukur kinerja organisasikan nek, organisasi di lingkup organisasi biasanya ada, kan kita instansi pemerintah jadi yaa, kayak gitu itu biasanya sudah ditentukan dari pusat ya, biasanya ada nilai lakip atau sakip itu biasanya itu ukuran kinerja dari sana ada kategorinya, A,B+,B-, kayak gitu aku juga gak hafal."

2. **Kinerja**
   a. Ukuran kinerja seperti apa yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan ?

Ibu Pipin :

"Jadi di awal tahun kita nyusun rencana target pencapaian perindividu itu pekerjanya apa, kemudian capaianya apa yang mau di capai tadi targetnya masing – masing, orang dalam satu tahun ee kemudian di evaluasi setiap bulan, terus evaluasi juga di akhir tahun penilaian dari pimpinan."

3. **Kualitas kinerja**
   a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kualitas kinerja karywan ?
   b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Sangat berpengaruh, karena sistemnya gini mbak, jadi targer kinerja masing – masing individu itu, ee diturunkan dari target kinerja pimpinan, jadi berjenjang terus ke atas jadi misalnya disini teman – teman disini ada kinerja masing – masing individu itu berpengaruh ke ketercapaian target kinerjanya pak Rosyid. Jadi berperngaruh lagi ke keatasannya pak Rosyid gitu terus di Tarik ke atas sampai ke mentri, jadi satu kementrian itu ada ini ya istilahnya pembagian kinerja yang jelas dimana itu setiap masing – masing individu terkecil dibawah itu kinerjannya berpengaruh ke atasan dan otomatis berepengaruh ke kinerja organisasi yang ada."

4. **Kantitas kinerja**
   a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kuantitas ?
   b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Pimpinan keliling jadi ada pengendalian suapaya tidak terjadi atau pencegahan complain otomatis harapannya pengunjung meningkat, incomnya meningkat segala macam , ee kan gak bias instansi terbentuk, kalo ada pak Rosyid semuanya kerja pasti bagus kalo enggak ada pasti enggak, itukan juga budaya. Gimana kita temen -temen di bagian tiket ya harus melayani dengan baik segala macem, tugas keamanan seperti apa, jadi pengunjung bias balik lagi kesini atau dia menyebarkan informasi yang baik melalui social media atau orang – orang sekitarnya jadi dampaknya ke kuantitas kinerja."

5. **Pelaksanaan tugas**
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapanya?

Ibu Pipin :

"Yaitu nyambung sama yang tadi yaa, dimana SDM sekarang itu sekarang sudah mulai ada kesadaran dan juga tempat, termasuk juga lihat bagaimana yang sedang beban kerjannya berat, disinikan mulai tidak terkotak – kotak ya misal nya temen – temen bagian koleksi atau layanan di depan lagi overloaded ya kita turun membantu kesana kayak gitu."

6. **Tanggung jawab**
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap tanggung jawab ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Pipin :

"Jagi gini mbak, setiap karyawan itu kita memenuhi target yang udah di bentuk dari awal tahun kita semua kerja sama pasti itu kita kerja selalu tim untuk bias capai target itu, jadi itu udah pasti jaditanggung jawab kita bersama kayak tadi bagian mana yang butuh bantuan telaga lebih ya temen-temen siap bantu karena itu udah emang tanggung jawab yang ada untuk seluruh karyawan meskipun bukan tugas dia."

FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT

1. **Response informan**

a. Pada faktor – faktor yang mendukung budaya organisasi ini bisa di jalankan ?

Ibu Pipin :

"Jadi tu proses ya maksudnya temen – temen bias sampai di level itub karena kita gak mungkin kalo instansi pemerintah tu biasanya kan orang – orang menilainnya masih yang kalo bias dipersulit mengapa di permudah, orang – orang bekerjanya lambat sering bolos apa segala macem, nah itu bisa sampai di titik ini ka nee, prosesnya juga cukup Panjang ya dari jaman dulu. Pimpinan dulu menanamkan perubahan mindset itu yang harusnya organisasi ini berjalan segala macem. kita bukan sehari dua hari aja berproses kemudian ee apa namanya e kepemimpinannya mendukung. Kemudian kebijakan – kebijakan dari atasan itu juga mendukung semuanya itu jadinya ini sih cukup kondusif ya, gak ada restensi yang SDMnya itu kok disini kok, kayaknya kok gak ada ya jadi jadi masukkan apa itu pasti gampang di terima."

b. Apa yang menyebabkan budaya organisasi belum terlaksana secara maksimal ?

Mbak Pipin :

"Retensi, karenakan disini, jadi bukan kantor sendiri ya kita cuman unit istilahnya jadi gak ada pejabat struturalnya, kan gak ada jadi ada beberapa kebijakan yang itu gak bisa di ambil langsung sama pak Rosyid, harus sampai

Jakarta butuh proses lama, misalnya kayak reduksi harga tiket misal dari pelajar atau apa gitu ada pengajuan surat atau diskon tike tee, istilahnya hal – hal seperti itu tu tidak bisa di putuskan disini, jadi harus di bawa ke Jakarta di rapatkan segala macem, baru turun bisa di laksanakan disini jadi kadang kita mau merespon cepat permintaan pengunjung tapi hal – hal kayak git utu kadang menghambat yang pastinya kalo kayak study taour itu harus reservasi dulu.Apa – apa itu kendalinya di Jakarta, jadi misalnya ada petugas,apa misalnya kesalahan di sistem harus telefon dulu ke Jakarta minta di cancel atau gimana."

c. Budaya yang dimiliki sudah sangat bagus tetapi mangapa masih ada beberapa hambatan untuk terlaksana secara maksimal ?

Ibu Pipin :

"Hambatan ekternal, jadi itu sudah di luar wewenang kami, jadi ya mau gak mau ya harus di ikuti cuman ya kita gimana bisanya kebijakan itu kita ikuti, dan maksudnya gak terus menghambat jalannnya layanan atau capaian kinerja – kinerja organisasi. Misalnya reduksi lamanya pengunjung harus di kasih pengertian, ya memang sekarang sistemnnya seperti itu segala macem, biar tidak dapat komplen – komplen yang membahayakan."

PPNPN KEPEGAWAIAN

JADWAL WAWANCARA

Hari, tanggal : Selasa, 21 Januari 2025
Waktu : 11.00 WIB

IDENTITAS INFORMAN

Nama : Ibu Novi Iswandari . S.Pd.
Posisi / Jabatan : PPNPN Kepegawaian
Masa kerja : 15 Tahun
Usia : 32 Tahun
Tingkat Pendidikan : S1

BUDAYA ORGANISASI

1. **Bentuk budaya organisasi**
    a. Budaya organisasi seperti apa yang digunakan pada Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ?

Ibu Novi :

"Sekarang pimpinan kita kan Pak Rosyid yaa, jadi otomatis budaya organisasi atau budaya kerja yang kita punya itu pasti berubah tapi gak jauh beda sama dulu saat pimpinan Pak Suharja. Yang pasti budaya yang kita miliki itu pasti mendorong karyawanya dalam hal apapun terutama dalam meningkatkan kinerjanya yaa."

2. **Inovasi dan pengambilan resiko**
    a. Apakah budaya organisasi tersebut, karyawan di beri kesempatan berinovasi dan mengambil resiko ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"Kita kan ada formal, apel ada itu yang pemimpin apelnya gantian dari semua pegawai, nanti di tunjuk, kita semua bebas itu bisa lintas. Misalnya mbak, dari bagian keungannya dia punya pandangan ee yang simple aja toilet harusnya begini – begini boleh itu biasanya ada tindak lanjut, nanti juga berakhir menjadi ide suatu yang memungkinkan untuk tindak di lanjuti, mesti ditindak lanjut, dari hal kecil sampai ee yang besar."

3. **Memperhatikan detail**
    a. Apakah budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta ini juga memperhatikan detail ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"Iya, mungkin dari seragam itu sangat diperhatikan, kalo pimpinan itu lebih memperhatikan eem, karyawan ada id card itu wajib di pakai, seragam , ee terus ee kayak tata tertip aturan."

4. **Orientasi pada hasil**
    a. Apakah dari budaya organisasi ada berorientasi pada hasil ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"Ee selain hasil, proses juga ya mbak, berorientasi gak cuman ke hasil tapi ke proses juga. "

5. **Orientasi pada orang**
    a. Dari budaya organisasi yang ada apakah berorientasi pada orang (individu) ?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"Setiap kerjaan maupun acara semua serba tim bukan individu.
Seperti apel pagi ataupun rapat dan event – event yang ada kita serba tim."

6. **Orientasi pada tim**
    a. Dari budaya organisasi yang dimilki apakah berorientasi pada tim?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"Pasti mbak seperti yang saya jelaskan tadi apapun itu setiap pekerjaan kita selalu kerja sama dalam tim gak ada yang sifatnya individu, jadi misal ada bagian mana ni yang belum selesai kita pasti turun serta untuk bias kejar target di bagian itu."

7. **Keagresifan**
    a. Apakah pada budaya organisasi ini keagresifan sangat diperlukan ?
    b. Jika iyaq bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"O iya, kita sekarang sudah tidak bisa bersantai - santai lagi. Kita semua udah mulai terbiasa pulang ngelebihin jam kerja karena ada target – target yang harus kita capai."

8. **Stabilitas**
    a. Apakah stabilitas pada budaya organisasi diperhatikan?
    b. Jika iya bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"O iya status baik kita, tetap kami pertahankan justru malah harus meningkat."

9. **Tipologi budaya**
    a. Di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta sendiri budayanya lebih mengarah kemana ?
    (kekeluargaan,kreatif,persaingan ,pengendalian)

Ibu Novi :

"Ee kalo kata aku kreatif ya, beberapa tuh di bawah pimpinan pak Rosyid kita udah dapet macem – macem penghargaan, kemaren kita museum kelompok MENPAN (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan) serta kategori – kategori terbaik juga se MENPAN. Terus kemaren standarisasi museum kita kemaren dapat akreditasi A terbaik se Yogkarta jadi ada pengawasan standarisasi jadi gak terus perpatok ke A itu engak, itu ada evaluasinya bisa naik turun bisa mempertahankan kategori A apa nggak."

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

1. **Organisasi**
    a. Ukuran kinerja seperti apa yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi ?

Ibu Novi :

"Ukuran kinerja itu dari anu, SKP. Kitu itu instansi pemerintah jadi ikut dari pusat ada banyak indikatornya termasuk SDM, kinerja SDM segala macem terus kemudian keuangan nanti ada daya serap anggaran dan itu banyak sekali, itu sih yang mengukur kinerja baik dalam organisasi."

2. **Kinerja**
    a. Ukuran kinerja seperti apa yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan ?

Ibu Novi :

"Pakai SKP, kalo yang PNS itu nanti pakai kayak SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) itu nanti ada nilainya. Jadi juga gini iyaa, tiap bulan kan ini, apa kayak mengumpulkan ee log harian itu rekap bulanan terus nanti di kumpul terus kita rekapkan, itu ada batasnya juga nanti kalo tidak ada yang mengumpulkan terus ee terlewat batas ngumpulinnya nanti nilainya bias kita kurangin."

3. **Kualitas kinerja**
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kualitas kinerja karywan ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"Sangat berepangaruh, tapi kalo ada yang gak performe SDMnya otomatis sasaran kinerja organisasi juga berpengaruh sih, jadi ada yang tidak tercapai gitu sih logikannya."

4. **Kantitas kinerja**
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap kuantitas ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"Jadi kita mengarah ke jumlah pengunjung dan pendapatan kita, e dari bulan ke bulan tu dari bulan sat uke bulan lain tu naik terus mbak pengunjungnya, karenakan ee dari awal emang sudah ada renovasi terus ada layanan itu kita tingkatkan lagi, dari pagi sampai sore dan sekarang sudah sampai malam terus program – programnya juga banyak di museum. Tapi pulang sampai mlam hanya bagian pelayanan tiket, edukasi, kebersihan dan satpam sistemnya pakai shifting pagi dan malam. Kita juga sering melihat riview pasti kita lihat retinnya itu, ee kritik dan saran yang dari google riview itu, sama disini juga ada di social media juga yaa ada instagram yang paling banyak followernya sama admin keluhan juga, komplen yaitu WADUL (Whatsapp Aduan Layanan) Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dan insyaallah akan langsung di tindak lanjuti. Itu akan berdampak ke ee kuantitas kinerja."

5. **Pelaksanaan tugas**
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapanya?

Ibu Novi :

"Kita buka terus udah gak ada liburnnya ni buka setiap hari senin sampai minggu sampai malam. Kemaren layanan imajenasi anak itu waktu kita belum kerja sama, sama pihak ke tiga juga kan sama saya dibuat jadwal hampir semua bagian terjadwal untuk menjaga disana walaupun bukan posisinya karena saya dan temen – temen juga sempet back up di layanan tiket karena dulu kurang SDM, penambahan SDMnya kurang maksimal dan keterbatasan anggaran ya di jadwal dari temen – temen ini yaa, padahal bukan tugasnya kalo di lihat dari jabatannya yaa. Itu tadi apa Namanya paham lah temen – temen ini bagian mana yang overloaded pekerjaan yang memang harus di back up jadi kadang pelaksanaan tugasnnya gak selalu melulu di jabatan dia, tujuannya organisasinya jalan jadi maksudnya kayak kemaren penambahan SDM tiket gak mungkin karena anggaran belum ada masak terus maksa mau di tutup tiketnya."

6. **Tanggung jawab**
    a. Bagaimana budaya organisasi di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta berbengaruh terhadap tanggung jawab ?
    b. Bagaimana bentuk dan penerapannya ?

Ibu Novi :

"Seperti kayak tadi mbak, jadi udah otomatis nek, itu ya udah tanggung jawabnya kalo di tugaskan di tiket yaa, udah langsung kesana udah jadi tanggung jawabnya."

FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT

1. **Response informan**

a. Pada faktor – faktor yang mendukung budaya organisasi ini bisa di jalankan ?

Ibu Novi :

"Kesadaran dari ini sih dari temen – temen itu."

b. Apa yang menyebabkan budaya organisasi belum terlaksana secara maksimal ?

Ibu Novi :

"Jadi kayak mbak Ana kemaren, kirim surat penelitian itu sampai Jakarta dulu makannya saya jadi lama kan, makannya saya harusnya udah hari berikutnya udah bisa wawancara, jadi beberapa hari sampai itu pun konfirmasinya ke ibu Winarni, karena dari Jakarta balik lagi kesini ke pak Rosyid baru acc, dulukan surat masuk sini kepimpinan langsung didiskusikan,langsung acc jadi kita cepet. Yang kedua pasti anggaran lah pasti kitakan MCB (Museum Cagar Budaya) ada 14 museum jadi satu jadi anggaran dipecah, jadi kita mau penambahan SDM bagian tiketnya kurang mau di tambah nanti dulu soalnya prioritas di museum ini misalnya, metreka lebih butuh, begitu sih yang menghambat sih, jadi kadang kita mau kelarin tapi ya gimana.Nah yang sedikit menghambat kayak di layanan itu kayak di tiket nanti kalo ada penjualan tiketnya tu ada harus sampai Jakarta. Kayak itu pembayaran cash lest tu, ada tu pengunjungnya itu salah ini kelebihan bayar kita gfak bisa langsung ngembaliin itu, lama itu mbak, sebulan baru bisa kembali kita harus revan, gak sistemnya dari Jakarta kita gak bisa langsung jadi harus dibuka disana sebulan baru bisa di revan. "

c. Budaya yang dimiliki sudah sangat bagus tetapi mangapa masih ada beberapa hambatan untuk terlaksana secara maksimal ?

Ibu Novi :

"Sama kayak tadi mbak kitakan MCB (Museum Cagar Budaya) pasti hambatannya itu hambatan seperti tadi, hambatan ekternal di luar kendali atau wewenang kita. Tapi prinsip kita itu mbak sudah layanan kepada masyarakat kita selalu terima penelitian gak pernah kita tolak, disini juga kita ada kantornya juga jadi kita gak melulu soal sejarah, dulukan kita ikut Kementrian Pendidikan ya jadi semua macam penelitian kita ini welcome."

Lampiran 14. Bebas Plagiarisme Dari Perpustakaan Universitas Alma Ata

Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

13%

Overall Similarity

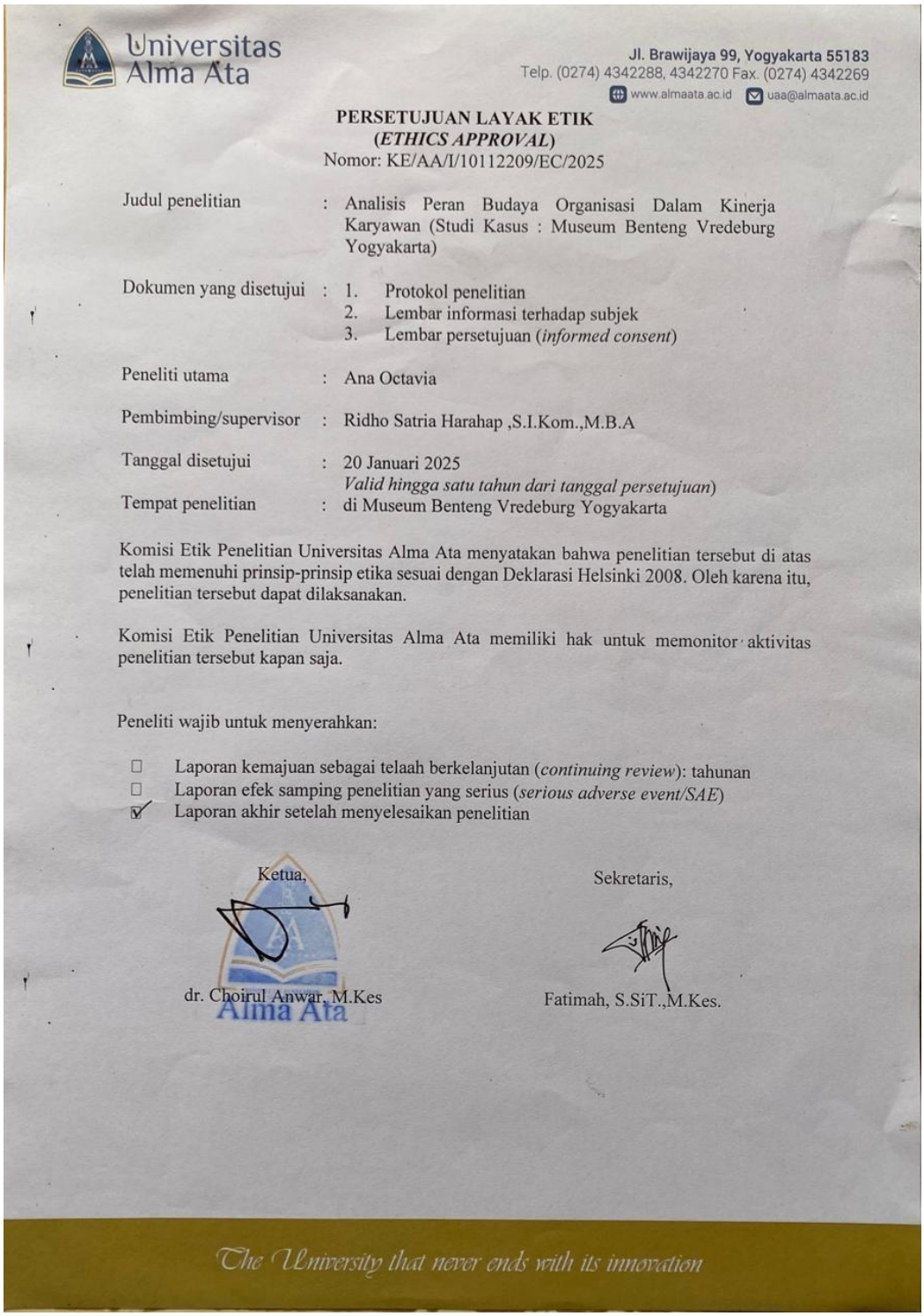
Date: Apr 14, 2025
Matches: 2065 / 15967 words
Sources: 97

Remarks: Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

Verify Report:
Scan this QR Code

v.9.0.2 - WML 5
FILE - ANA OCTAVIA_202400259_MANAJEMEN (BISMILLAHLOLOSPLAGIAT) - ANA OCTAVIA.DOCX

Lampiran 15. Surat Layak Etik



Universitas Alma Ata

Jl. Brawijaya 99, Yogyakarta 55183
Telp. (0274) 4342288, 4342270 Fax. (0274) 4342269
www.almaata.ac.id uaa@almaata.ac.id

PERSETUJUAN LAYAK ETIK
(ETHICS APPROVAL)
Nomor: KE/AA/I/10112209/EC/2025

Judul penelitian	:	Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta)
Dokumen yang disetujui	:	1. Protokol penelitian 2. Lembar informasi terhadap subjek 3. Lembar persetujuan (*informed consent*)
Peneliti utama	:	Ana Octavia
Pembimbing/supervisor	:	Ridho Satria Harahap ,S.I.Kom.,M.B.A
Tanggal disetujui	:	20 Januari 2025 *Valid hingga satu tahun dari tanggal persetujuan*)
Tempat penelitian	:	di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta

Komisi Etik Penelitian Universitas Alma Ata menyatakan bahwa penelitian tersebut di atas telah memenuhi prinsip-prinsip etika sesuai dengan Deklarasi Helsinki 2008. Oleh karena itu, penelitian tersebut dapat dilaksanakan.

Komisi Etik Penelitian Universitas Alma Ata memiliki hak untuk memonitor aktivitas penelitian tersebut kapan saja.

Peneliti wajib untuk menyerahkan:

- ☐ Laporan kemajuan sebagai telaah berkelanjutan (*continuing review*): tahunan
- ☐ Laporan efek samping penelitian yang serius (*serious adverse event/SAE*)
- ☑ Laporan akhir setelah menyelesaikan penelitian

Ketua,

dr. Choirul Anwar, M.Kes

Sekretaris,

Fatimah, S.SiT.,M.Kes.

The University that never ends with its innovation

Lampiran 16. Form Bimbingan Skripsi

LEMBAR BIMBINGAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA

Nama : ANA OCTAVIA
NIM : 202400259
Prodi : S1 MANAJEMEN
Tahun Akademik : 2023/2024/2025
Judul Skripsi : ANALISIS PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : MUSEUM BENTENG VREDEBURG YOGYAKARTA)

No	Tanggal	Kegiatan Bimbingan	TTD Pembimbing/ Penguji
1	6/12/2023	Pengajuan judul (tolak)	
2	20/12/2023	Pengajuan Judul (tolak)	
3	12/6/2024	Pengajuan Judul (ACC)	
4	6/8/2024	Penyusunan bab 1, 2, dan 3.	
5	20/8/2024	Revisi bab 1, 2, dan 3	
6	22/8/2024	Progres Proposal bab 1, 2, dan 3	
7	13/11/2024	Revisi Proposal bab 1, 2, dan 3.	
8	15/11/2024	Revisi proposal bab, 1, 2, dan 3.	
9	25/11/2024	Progres revisi Proposal	
10	28/11/2024	ACC Sempro	
11	5/12/2024	Sidang Proposal bab 1, 2, dan 3.	
12	7/1/2025	Pengajuan Pertanyaan wawancara (revisi)	
13	10/1/2025	ACC Pertanyaan wawancara.	
14	Januari 2025	Pengajuan izin Penelitian 24, 2025 wawancara	
15	12/2/2025	Progres hasil Penelitian.	
16	21/2/2025	Progres hasil dan Pembahasan BAB 4.	
17	28/2/2025	Progres revisi Pembahasan	
18	3/3/2025	Progres Skripsi Bab 4 dan 5.	
19	4/3/2025.	Perbaikan Pembahasan, kesimpulan.	
20	4/3/2025.	ACC Sidang Pendadaran.	

Keterangan :
*) Coret yang tidak perlu

Lampiran 17. Sertifikat LPBA

DIREKTORAT ASWAJA CENTER
UNIVERSITAS ALMA ATA

شهادة

Sertifikat

Diberikan kepada:

ANA OCTAVIA
NIM: 202400259

Karena yang bersangkutan telah mengikuti pendadaran **Baca Al Qur'an** dan **Praktik Sholat** yang dilaksanakan pada tanggal 16 Oktober 2020, dinyatakan **Lulus** dengan predikat sebagai berikut :

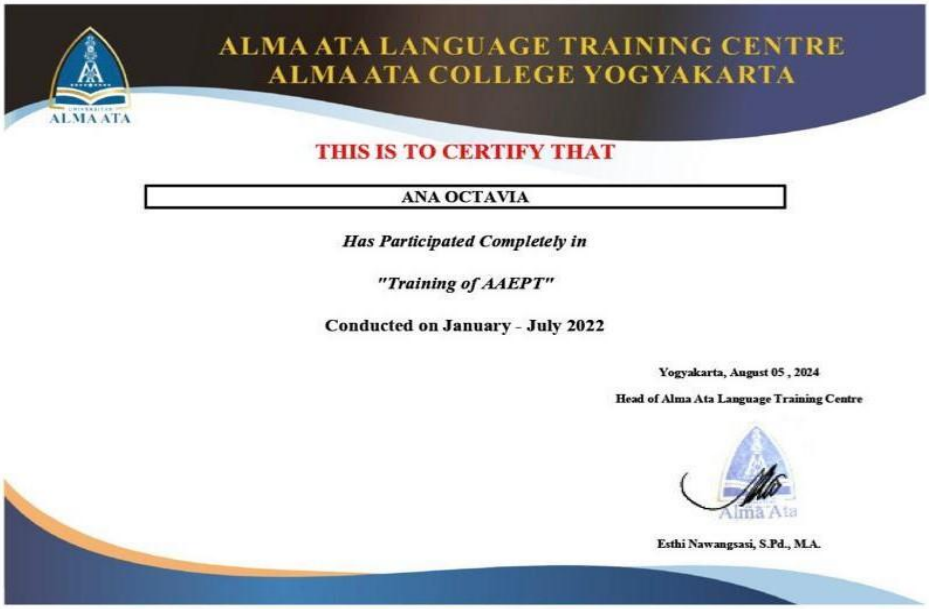
Baca Al Qur'an : C (MAQBUL)
Praktik Sholat : B (JAYID)

Semoga capaian ini dapat memotivasi yang bersangkutan untuk selalu meningkatkan kualitas Sholat dan bacaan Al Qur'an.

Kasubdit LPBA

(Andri Kusmunanto, S.Pd.I)

Lampiran 18. Sertifikat Toefl



ALMA ATA LANGUAGE TRAINING CENTRE
ALMA ATA COLLEGE YOGYAKARTA

ALMA ATA

THIS IS TO CERTIFY THAT

ANA OCTAVIA

Has Participated Completely in

"Training of AAEPT"

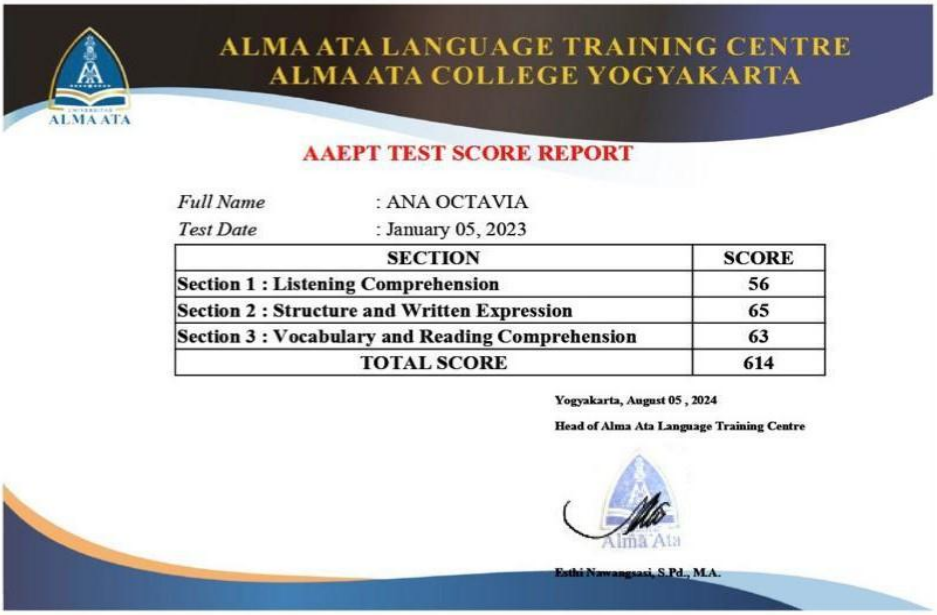
Conducted on January - July 2022

Yogyakarta, August 05 , 2024

Head of Alma Ata Language Training Centre

Alma Ata

Esthi Nawangsasi, S.Pd., M.A.



ALMA ATA LANGUAGE TRAINING CENTRE
ALMA ATA COLLEGE YOGYAKARTA

ALMA ATA

AAEPT TEST SCORE REPORT

Full Name : ANA OCTAVIA

Test Date : January 05, 2023

SECTION	SCORE
Section 1 : Listening Comprehension	56
Section 2 : Structure and Written Expression	65
Section 3 : Vocabulary and Reading Comprehension	63
TOTAL SCORE	614

Yogyakarta, August 05 , 2024

Head of Alma Ata Language Training Centre

Alma Ata

Esthi Nawangsasi, S.Pd., M.A.

Lampiran 19. CV Penulis

CV PRIBADI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Ana Octavia
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Mahasiswa
4	NIP/NIK/NIM/Identitas lainnya	202400259
5	NIDN *(jika ada)*	-
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Beloyang,18 Oktober 2002
7	E-mail	202400259@almaata.ac.id
9	Nomor Telepon/HP	082328526748
10	Alamat Sekarang	Pasekan Lor, Balecatur, Kec.Gamping Kab.Sleman Daerah Istimewah Yogyakarta 55295
11	Alamat Asal	Dsn.Papak Jaya Rt/Rw 19/06 Desa.Beloyang Kec.Belimbing, Hulu Kab.Melawi, Prov.Kalimantan Barat 79672

B. Riwayat Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	TAHUN MASUK	TAHUN KELUAR
1	SDN 05 BELOYANG	2008	2014
2	MTS AL-MA'ARIF 3 SINTANG	2014	2017
3	SMA TARUNA BUMI KHATULISTIWA KUBU RAYA	2017	2020
4	UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA	2020	2025
	Dst.		

Yogyakarta, 11 Januari 2025

Yang Memberikan Pernyataan

(Ana Octavia)