

BUDAYA ORGANISASI

Perspektif Makna, Logika, dan Dinamika Organisasi

Asep Zaelani Sidiq, Ciptaning Retno Wahyu Windrati,
Adam Ardiansyah, Tiya putri asih, Asnidar Manalu,
Rismunandar Al Amin



BUDAYA ORGANISASI

Perspektif Makna, Logika, dan Dinamika Organisasi

Asep Zaelani Sidiq, Ciptaning Retno Wahyu Windrati,
Adam Ardiansyah, Tiya putri asih, Asnidar Manalu,
Rismunandar Al Amin



BUDAYA ORGANISASI:
Perspektif Makna, Logika, dan Dinamika Organisasi

Tim Penulis:

**Asep Zaelani Sidiq, Ciptaning Retno Wahyu Windrati,
Adam Ardiansyah, Tiya putri asih, Asnidar Manalu, Rismunandar Al Amin**

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Dr. Mukrodi S.Sos.I. , M.M.

ISBN:

978-634-317-213-0

Cetakan Pertama:

Agustus, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya buku karya mahasiswa dengan baik. Kehadiran buku ini menjadi salah satu bukti nyata bahwa mahasiswa tidak hanya mampu memahami teori di dalam ruang perkuliahan, tetapi juga mampu menuangkan gagasan, pemikiran, kreativitas, dan hasil refleksi akademiknya ke dalam sebuah karya ilmiah yang bermanfaat. Sebagai Ketua Program Studi, saya merasa bangga dan memberikan apresiasi setinggi-tingginya atas semangat serta dedikasi mahasiswa dalam menyelesaikan buku ini.

Buku ini merupakan representasi dari semangat belajar, budaya literasi, dan daya inovasi mahasiswa yang terus berkembang di tengah dinamika dunia pendidikan saat ini. Setiap tulisan yang tersaji di dalamnya mencerminkan proses berpikir kritis, kemampuan analisis, serta keberanian mahasiswa dalam menyampaikan ide dan perspektifnya. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki potensi besar untuk menjadi generasi intelektual yang unggul, kreatif, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat maupun dunia akademik.

Kami berharap karya ini tidak hanya menjadi pencapaian akademik semata, tetapi juga menjadi inspirasi bagi mahasiswa lainnya untuk terus berkarya dan mengembangkan kemampuan diri. Menulis buku adalah sebuah langkah besar dalam membangun tradisi keilmuan dan memperkuat budaya akademik yang produktif. Oleh karena itu, saya mengajak seluruh mahasiswa untuk terus menumbuhkan semangat literasi, riset, dan publikasi sebagai bagian dari pengembangan kompetensi diri di era global yang penuh tantangan.

Akhir kata, saya mengucapkan selamat dan sukses kepada seluruh mahasiswa yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini. Semoga karya yang dihasilkan dapat memberikan manfaat, menambah wawasan pembaca, serta menjadi amal ilmu yang bernilai positif di masa mendatang. Teruslah berkarya, berinovasi, dan membawa nama baik institusi melalui prestasi-prestasi yang membanggakan.

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. H. Hj. Hamsinah. B., M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 KONSEP DASAR BUDAYA	1
A. Pengertian Budaya dalam Perspektif Umum	1
B. Karakteristik dan Ciri-Ciri Budaya	3
C. Unsur-Unsur Budaya: Nilai, Norma, Keyakinan, dan Simbol	5
D. Fungsi Budaya dalam Kehidupan Sosial.....	7
E. Kesesuaian Konsep Budaya dalam Organisasi.....	9
BAB 2 BUDAYA ORGANISASI	11
A. Pengertian dan Hakikat Budaya Organisasi	11
B. Tingkatan Budaya Organisasi: Artefak, Nilai, dan Asumsi Dasar	13
C. Karakteristik Budaya Organisasi	15
D. Budaya Organisasi sebagai Identitas dan Sistem Makna Bersama	18
E. Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Perilaku Kerja .	20
BAB 3 MAKNA DALAM ORGANISASI.....	23
A. Konsep Makna dalam Kehidupan Organisasi	23
B. Pembentukan Makna melalui Interaksi dan Komunikasi	25
C. Simbol, Bahasa, dan Narasi dalam Organisasi	27
D. Pekerjaan dan Lingkungan Kerja	30
E. Makna Sikap dan Tindakan Organisasi	32
BAB 4 LOGIKA ORGANISASI.....	35
A. Pengertian Logika Organisasi.....	35
B. Logika Rasional dalam Pengambilan Keputusan	37
C. Logika Sosial dan Institusional dalam Organisasi	39
D. Keterkaitan Logika Organisasi dengan Nilai dan Budaya	41
E. Logika Organisasi dalam Praktik dan Tindakan Manajerial	43
BAB 5 KETERKAITAN BUDAYA, MAKNA, DAN LOGIKA.....	47
A. Konseptual antara Budaya, Makna, dan Logika	47
B. Budaya sebagai Sumber Pembentuk Makna Organisasi	49
C. Makna sebagai Dasar Tindakan dan Logika Organisasi	51
D. Interaksi Perilaku Organisasi.....	53

E. Model Integratif Budaya, Makna, dan Logika Organisasi	55
BAB 6 BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN	59
A. Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi	59
B. Peran Pemimpin dalam Membentuk dan Menanamkan Budaya	61
C. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	64
D. Etika Kepemimpinan dalam Kehidupan Organisasi	67
E. Integritas Pemimpin sebagai Fondasi Budaya Organisasi yang Sehat	69
BAB 7 PERKEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI	73
A. Budaya Organisasi sebagai Sistem yang Dinamis	73
B. Perubahan Budaya dalam Siklus Kehidupan Organisasi	76
C. Konflik Budaya dan Tantangan Keberagaman	78
D. Adaptasi Budaya Perubahan Lingkungan.....	81
E. Globalisasi dan Teknologi terhadap Budaya Organisasi	83
BAB 8 BUDAYA DAN KINERJA ORGANISASI	87
A. Konsep Kinerja Organisasi dalam Budaya	87
B. Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja	89
C. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Anggota	91
D. Budaya sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif.....	94
E. Budaya Kinerja Organisasi.....	97
BAB 9 PENGELOLAAN BUDAYA ORGANISASI	101
A. Membangun Budaya Organisasi yang Efektif	101
B. Strategi Mempertahankan Budaya Organisasi	103
C. Perubahan dan Transformasi Budaya Organisasi	106
D. Internalisasi Nilai dan Sosialisasi Budaya.....	109
E. Pertimbangan dan Penguatan Budaya Organisasi.....	112
GLOSARIUM	116
DAFTAR PUSTAKA	127

BAB 1

KONSEP DASAR BUDAYA

A. PENGERTIAN BUDAYA DALAM PERSPEKTIF UMUM

Budaya merupakan salah satu konsep yang paling kompleks dalam ilmu sosial. Etimologi kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta buddhayah yang merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti budi atau akal. Dalam bahasa Latin, kata cultura yang menjadi akar kata culture berarti mengolah atau mengerjakan tanah. Dari kedua akar etimologis tersebut, terdapat kesatuan makna bahwa budaya adalah hasil olahan akal budi manusia yang mengubah dan memberi makna pada lingkungannya.

Antropolog klasik seperti Edward B. Tylor mendefinisikan budaya sebagai kompleksitas keseluruhan yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, serta kemampuan dan kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat. Definisi ini menempatkan budaya sebagai fenomena yang dipelajari dan diwariskan secara sosial. Geertz, antropolog kontemporer, kemudian memperluas definisi tersebut dengan menekankan dimensi simbolik dan interpretatif:

BAB 2

BUDAYA ORGANISASI

A. PENGERTIAN DAN HAKIKAT BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi merupakan konsep yang menjembatani antropologi sosial dengan studi organisasi. Sebagai bidang kajian, budaya organisasi mulai memperoleh perhatian akademik secara serius pada awal 1980-an, terutama setelah publikasi karya-karya Pettigrew, Schein, dan Smircich. Sejak itu, definisi budaya organisasi terus mengalami perkembangan dan penghalusan, mencerminkan kompleksitas konsep ini.

Schein, salah satu peletak dasar studi budaya organisasi modern, mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh suatu kelompok ketika menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berfungsi cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasakan terkait masalah tersebut. Definisi ini menekankan tiga aspek penting: budaya sebagai sistem asumsi yang dimiliki

BAB 3

MAKNA DALAM ORGANISASI

A. KONSEP MAKNA DALAM KEHIDUPAN ORGANISASI

Konsep makna (*meaning*) merupakan salah satu konsep paling fundamental dan sekaligus paling sulit didefinisikan dalam ilmu sosial. Dalam konteks organisasi, makna merujuk pada interpretasi yang diberikan anggota organisasi terhadap berbagai fenomena yang mereka alami, mulai dari pekerjaan sehari-hari, kebijakan organisasi, Keterkaitan dengan rekan kerja, hingga peristiwa-peristiwa kritis yang dialami organisasi.

Pendekatan interpretivis dalam studi organisasi memandang makna sebagai konstruksi sosial yang berlangsung melalui interaksi simbolik. Anggota organisasi tidak sekadar menerima realitas organisasi sebagaimana adanya, melainkan secara aktif menginterpretasikan dan memberikan arti pada realitas tersebut. Pendekatan ini berbeda dari pendekatan positivis yang memandang realitas organisasi sebagai entitas objektif yang dapat diukur dan diuji.

BAB 4

LOGIKA ORGANISASI

A. PENGERTIAN LOGIKA ORGANISASI

Logika organisasi (*organizational logic*) merujuk pada pola pemikiran, justifikasi, dan kerangka rasionalitas yang mendasari tindakan dan keputusan dalam organisasi. Konsep ini menjelaskan mengapa organisasi melakukan apa yang mereka lakukan, dengan cara yang mereka lakukan. Logika organisasi tidak terbatas pada rasionalitas instrumental ekonomi semata, melainkan mencakup berbagai bentuk rasionalitas yang sah dalam konteks sosial dan kultural tertentu.

Konsep logika organisasi memperoleh perhatian akademik melalui karya-karya teoretisi institusional seperti Friedland dan Alford yang memperkenalkan istilah logika institusional (*institutional logic*). Mereka berargumen bahwa setiap institusi sosial—keluarga, pasar, negara, agama, profesi—memiliki logika tersendiri yang membentuk perilaku aktor dalam institusi tersebut. Logika ini mencakup nilai-nilai, asumsi, dan kerangka rasionalitas yang spesifik institusional.

BAB 5

KETERKAITAN BUDAYA, MAKNA, DAN LOGIKA

A. KONSEPTUAL ANTARA BUDAYA, MAKNA, DAN LOGIKA

Budaya, makna, dan logika dalam organisasi merupakan tiga konsep yang dapat dianalisis secara terpisah, tetapi pada hakikatnya saling terkait dalam suatu jalinan konseptual yang kompleks. Bab-bab sebelumnya telah membahas masing-masing konsep secara mendalam. Bab ini bertujuan menyatukan ketiga konsep tersebut dalam satu kerangka analitis yang utuh, sehingga pembaca dapat memahami bagaimana ketiganya beroperasi secara sinergis dalam kehidupan organisasi.

Keterkaitan konseptual antara budaya, makna, dan logika dapat ditelusuri dari akar epistemologisnya. Ketiga konsep ini bersumber dari paradigma interpretivis yang memandang realitas sosial sebagai konstruksi kolektif yang sarat makna. Berbeda dengan paradigma positivis yang memisahkan fakta dari nilai, paradigma interpretivis

BAB 6

BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN

A. KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua fenomena yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan organisasi. Edgar Schein bahkan menyatakan bahwa salah satu hal yang paling penting yang dilakukan pemimpin adalah menciptakan dan mengelola budaya organisasi. Pernyataan ini menggambarkan posisi strategis kepemimpinan dalam pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi yang sehat.

Dalam perspektif budaya organisasi, kepemimpinan tidak semata-mata berurusan dengan pengelolaan tugas dan struktur, melainkan juga berurusan dengan pengelolaan makna dan nilai. Pemimpin yang efektif dalam dimensi budaya adalah mereka yang mampu mengartikulasikan visi, menanamkan nilai, dan memberikan teladan yang konsisten. Schein menegaskan dimensi ini sebagai berikut:

BAB 7

PERKEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI

A. BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI SISTEM YANG DINAMIS

Budaya organisasi sering dipersepsikan sebagai entitas yang stabil dan resisten terhadap perubahan. Persepsi ini tidak sepenuhnya keliru, namun juga tidak utuh. Lebih akurat memandang budaya organisasi sebagai sistem yang dinamis, yang dalam jangka pendek tampak stabil tetapi dalam jangka panjang terus mengalami perubahan dan adaptasi. Dinamika ini menjadi karakteristik fundamental budaya organisasi yang membedakannya dari sekadar kumpulan aturan formal.

Sebagai sistem yang dinamis, budaya organisasi memiliki kapasitas untuk berkembang melalui interaksi internal anggota organisasi dan respons terhadap perubahan lingkungan. Interaksi internal mencakup negosiasi makna, konflik kreatif, pembelajaran kolektif, dan pemecahan masalah bersama. Respons terhadap

BAB 8

BUDAYA DAN KINERJA ORGANISASI

A. KONSEP KINERJA ORGANISASI DALAM BUDAYA

Kinerja organisasi merupakan konsep multi-dimensi yang merujuk pada pencapaian organisasi dalam mewujudkan tujuan-tujuannya. Konsep ini telah berkembang dari pengukuran sempit yang hanya mempertimbangkan dimensi finansial menuju pengukuran komprehensif yang mempertimbangkan berbagai dimensi seperti efektivitas operasional, kepuasan pemangku kepentingan, inovasi, dan keberlanjutan. Dalam perspektif budaya, kinerja organisasi tidak hanya merefleksikan apa yang dicapai, tetapi juga bagaimana pencapaian itu diraih.

Keterkaitan antara budaya dan kinerja organisasi telah menjadi fokus banyak studi sejak awal 1980-an. Penelitian klasik Peters dan Waterman dalam buku *In Search of Excellence* dianggap sebagai salah satu pionir yang mempopulerkan tesis bahwa budaya yang kuat berkorelasi dengan kinerja yang superior. Sejak itu, banyak studi empiris dilakukan dengan hasil yang umumnya mengonfirmasi Keterkaitan ini, meskipun dengan kompleksitas dan kondisi tertentu.

BAB 9

PENGELOLAAN BUDAYA ORGANISASI

A. MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI YANG EFEKTIF

Pembangunan budaya organisasi yang efektif merupakan tugas strategis yang kompleks dan berjangka panjang. Berbeda dengan pengelolaan struktur dan sistem yang dapat dilakukan secara langsung, pembangunan budaya melibatkan pengelolaan elemen-elemen halus seperti nilai, makna, dan ekspektasi kolektif. Pemahaman atas prinsip-prinsip dasar pembangunan budaya menjadi penting bagi para pemimpin yang ingin membangun organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Prinsip pertama dalam pembangunan budaya adalah kejelasan visi dan nilai inti. Organisasi yang ingin membangun budaya yang kuat harus mampu mengartikulasikan dengan jelas siapa mereka, apa yang mereka perjuangkan, dan apa yang membuat mereka unik. Pernyataan visi-misi dan nilai inti yang otentik dan inspiratif menjadi titik tumpu pembangunan budaya. Penelitian Hartnell et al. mengonfirmasi bahwa kejelasan misi merupakan determinan signifikan kekuatan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, Chris, dan Donald A. Schön. 1996. *Organizational Learning II: Theory, Method, and Practice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bass, Bernard M., dan Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Boje, David M. 2020. "Storytelling in Organizations: Antenarrative Approaches in Strategic Management." *Organization Studies* 41 (1): 153–175.
- Bourne, Humphrey, dan Mark Jenkins. 2020. "Espoused Values and Enacted Values: A Pathway Toward Authentic Organizational Culture." *Journal of Business Research* 119: 142–155.
- Cameron, Kim S., dan Robert E. Quinn. 2011. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cardinale, Ivano. 2018. "Beyond Constraining and Enabling: Toward New Microfoundations for Institutional Theory." *Academy of Management Review* 43 (1): 132–155.
- Chen, Wei, dan Jian Liu. 2020. "Cultural Dimensions in Organizational Learning: Cognitive, Affective, and Behavioral Perspectives." *Cross Cultural & Strategic Management* 27 (2): 142–165.
- Cooper-Thomas, Helena D., dan Neil Anderson. 2021. "Organizational Socialization: A New Theoretical Model and Recommendations

for Future Research and Practice." *Journal of Managerial Psychology* 36 (3): 240–260.

Cornelissen, Joep P., dan Mirjam D. Werner. 2014. "Putting Framing in Perspective: A Review of Framing and Frame Analysis Across the Management and Organizational Literature." *Academy of Management Annals* 8 (1): 181–235.

Deci, Edward L., dan Richard M. Ryan. 2017. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.

Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.

Drucker, Peter F. 2006. *The Practice of Management*. New York: Harper Business.

Fadhilah, Nurul, dan Ahmad Rahman. 2022. "Etika Kepemimpinan dan Iklim Etis dalam Organisasi: Implikasi pada Perilaku Kepatuhan dan Citizenship." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 24 (2): 142–165.

Friedland, Roger, dan Robert R. Alford. 1991. "Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions." Dalam *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, diedit oleh Walter W. Powell dan Paul J. DiMaggio, 232–263. Chicago: University of Chicago Press.

Geertz, Clifford. 1973. *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books.

- Greenleaf, Robert K. 2002. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Edisi peringatan 25 tahun. New York: Paulist Press.
- Greenwood, Royston, Christine Oliver, Thomas B. Lawrence, dan Renate E. Meyer, ed. 2017. *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. 2nd ed. London: SAGE Publications.
- Hadi, Pranoto, dan Adi Pranoto. 2023. "Keselarasan Budaya-Strategi dan Kinerja Organisasi: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 25 (3): 175–230.
- Hapsari, Dwi Retno, dan Hendro Wibowo. 2022. "Narasi dan Storytelling sebagai Mekanisme Transmisi Budaya Organisasi: Studi Etnografis pada Perusahaan Keluarga." *Jurnal Komunikasi Indonesia* 11 (2): 175–245.
- Hartnell, Chad A., Amy Y. Ou, Angelo J. Kinicki, Donghee Choi, dan Eric P. Karam. 2019. "A Meta-Analytic Test of Organizational Culture's Association with Elements of an Organization's System and Its Relative Predictive Validity on Organizational Outcomes." *Journal of Applied Psychology* 104 (6): 832–880.
- Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede, dan Michael Minkov. 2010. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Indrawan, Bayu, dan Diah Lestari. 2023. "Budaya Kepedulian dan Kinerja Pelayanan Kesehatan: Studi Komparatif di Rumah Sakit

- Indonesia." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 11 (3): 240–275.
- Kaplan, Robert S., dan David P. Norton. 1996. *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kim, Soo-Jin, dan Jung-Hoon Park. 2021. "Authentic Leadership and Learning Culture: Mediation Effects on Employee Innovation and Organizational Adaptation." *Asia Pacific Journal of Management* 38 (1): 230–270.
- Koentjaraningrat. 2009. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kotter, John P. 2012. *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Lee, Sang-Hoon, dan Roderick M. Kramer. 2021. "Adaptive Leadership and Organizational Resilience in Times of Disruption: Evidence from the Pandemic Era." *Leadership Quarterly* 32 (4): 65–135.
- Lewin, Kurt. 1947. "Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science." *Human Relations* 1 (1): 5–41.
- Lubis, Ahmad Zulfan, dan Sri Anggraini. 2022. "Diskursus dan Kekuasaan dalam Budaya Organisasi Pemerintahan: Perspektif Foucauldian." *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 12 (3): 170–210.
- Mahmudi, Imam, Siti Nurhayati, dan Bambang Suryanto. 2024. "Integrasi Nilai Lokal dan Praktik Manajemen Modern dalam

- Budaya Organisasi Indonesia: Kerangka Konseptual dan Studi Empiris." *Jurnal Manajemen Indonesia* 24 (1): 85–155.
- Maitlis, Sally, dan Marlys Christianson. 2014. "Sensemaking in Organizations: Taking Stock and Moving Forward." *Academy of Management Annals* 8 (1): 57–125.
- March, James G. 1991. "Exploration and Exploitation in Organizational Learning." *Organization Science* 2 (1): 71–87.
- Maximini, Dominik. 2020. *The Scrum Culture: Introducing Agile Methods in Organizations*. 2nd ed. Cham: Springer.
- Ocasio, William, dan Nevena Radoynovska. 2020. "Strategy and Commitments to Institutional Logics: Organizational Heterogeneity in Business Models and Governance." *Strategic Organization* 18 (1): 170–210.
- Park, Jiyeon, dan Hyunjung Choi. 2022. "Self-Determination Theory and Organizational Culture: Implications for Employee Wellbeing and Performance." *Journal of Organizational Behavior* 43 (3): 305–355.
- Peters, Thomas J., dan Robert H. Waterman. 1982. *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row.
- Pettigrew, Andrew M. 2020. "Culture, Politics and Organizational Change: Reflections on a Career." *Journal of Change Management* 20 (1): 8–35.

- Pratiwi, Ratna, dan Bayu Hutomo. 2022. "Identitas Organisasi dan Komitmen Karyawan: Studi pada Industri Kreatif di Indonesia." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Indonesia* 11 (3): 140–185.
- Pratt, Michael G., dan Blake E. Ashforth. 2003. "Fostering Meaningfulness in Working and at Work." Dalam *Positive Organizational Scholarship*, diedit oleh Kim S. Cameron, Jane E. Dutton, dan Robert E. Quinn, 309–327. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Putri, Maya, dan Eko Setiawan. 2022. "Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Keluarga: Hibridasi Logika Ekonomi dan Logika Kekeluargaan." *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 24 (1): 85–115.
- Rahmawati, Diana, dan Rizki Hidayat. 2023. "Sensemaking dalam Transformasi Digital Lembaga Pendidikan Tinggi: Pendekatan Etnografis." *Jurnal Pendidikan Tinggi Indonesia* 13 (2): 150–175.
- Saputra, Andi, Ridwan Effendi, dan Maya Larasati. 2023. "Transformasi Digital dan Pengelolaan Budaya Organisasi: Studi pada Perusahaan BUMN Indonesia." *Jurnal Manajemen Teknologi* 22 (3): 210–265.
- Saputri, Ayu, dan Hendra Nugroho. 2024. "Dimensi Spiritual dalam Budaya Organisasi BUMN: Studi Etnografis dan Implikasi Praktis." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 14 (1): 85–135.
- Schein, Edgar H. 2017. *Organizational Culture and Leadership*. 5th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Schneider, Benjamin, Mark G. Ehrhart, dan William H. Macey. 2020. "Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP." *Journal of Applied Psychology* 105 (10): 73–95.
- Simon, Herbert A. 1997. *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. 4th ed. New York: Free Press.
- Smircich, Linda. 1983. "Concepts of Culture and Organizational Analysis." *Administrative Science Quarterly* 28 (3): 339–358.
- Steger, Michael F., Bryan J. Dik, dan Ryan D. Duffy. 2012. "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)." *Journal of Career Assessment* 20 (3): 322–337.
- Sukmawati, Indah, dan Reza Pratama. 2023. "Pendekatan Partisipatif dalam Pembangunan Budaya Organisasi: Studi Komparatif di Sektor Publik dan Swasta." *Jurnal Administrasi Publik* 14 (2): 85–145.
- Suryani, Lina, dan Made Mahendra. 2022. "Cultural Resilience dan Adaptabilitas Organisasi di Era VUCA." *Jurnal Manajemen Strategis* 18 (1): 60–110.
- Sutanto, Budi, dan Maria Lestari. 2021. "Job Crafting dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan: Studi pada Industri Jasa Indonesia." *Jurnal Psikologi Indonesia* 18 (2): 230–270.
- Sutrisno, Edy, Rina Wijayanti, dan Hadi Pranoto. 2022. "Budaya Organisasi dan Transformasi Institusi: Tinjauan Empiris pada

- Organisasi Indonesia." *Jurnal Studi Manajemen Indonesia* 22 (2): 140–170.
- Tanaka, Hiroshi, dan Akira Yamamoto. 2021. "Glocal Logic Synthesis: Managing Institutional Complexity in Asian Multinational Corporations." *Asia Pacific Business Review* 27 (3): 410–445.
- Thornton, Patricia H., William Ocasio, dan Michael Lounsbury. 2012. *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford: Oxford University Press.
- Treviño, Linda K., Laura P. Hartman, dan Michael Brown. 2000. "Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership." *California Management Review* 42 (4): 128–142.
- Tylor, Edward B. 1871. *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*. London: John Murray.
- Weber, Max. 1978. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Diedit oleh Guenther Roth dan Claus Wittich. Berkeley: University of California Press.
- Weick, Karl E. 1995. *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Weick, Karl E., Kathleen M. Sutcliffe, dan David Obstfeld. 2005. "Organizing and the Process of Sensemaking." *Organization Science* 16 (4): 409–421.

- Wibawa, Bayu, dan Cahyadi. 2021. "Cultural Ambidexterity dan penerapan Strategi: Studi pada Perusahaan Multinasional di Indonesia." *Jurnal Manajemen Strategis* 17 (4): 230–270.
- Wibowo, Heru, Sri Hapsari, dan Bayu Indrawan. 2023. "Pemahaman Simbolik Karyawan terhadap Atribut Organisasi: pada Engagement dan Komitmen." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 25 (4): 260–300.
- Wijaya, Hendra, dan Ratna Putri. 2022. "Budaya Organisasi yang Sehat dan Engagement Karyawan Pasca-Pandemi: Studi Empiris di Indonesia." *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia* 13 (1): 70–110.
- Wijayanti, Sari, dan Adi Hartono. 2022. "Budaya Berorientasi Tujuan dan Servant Leadership: Implikasi pada Kepuasan dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen* 12 (2): 170–210.
- Wrzesniewski, Amy, dan Jane E. Dutton. 2001. "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work." *Academy of Management Review* 26 (2): 179–201.
- Yin, Robert K. 2018. *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. 6th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Yusof, Norhayati, dan Rosli Mahmood. 2021. "Value Sharing as Indicator of Organizational Culture Strength: Empirical Evidence from Southeast Asian Organizations." *Asian Journal of Business and Management* 9 (3): 170–200.

Buku menjelaskan budaya organisasi melalui tiga perspektif analitis yang saling berkaitan: makna, logika, dan dinamika. Berangkat dari landasan konseptual budaya dalam tradisi antropologi sosial, penulis membangun argumen bahwa budaya organisasi bukan sekadar variabel pelengkap dalam manajemen, melainkan substansi inti yang menentukan cara anggota organisasi memandang realitas, mengambil keputusan, dan bertindak.

Dengan menggunakan model tiga tingkatan Schein artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar buku ini menegaskan bahwa pemahaman yang sah atas budaya organisasi hanya dapat dicapai melalui penggalian hingga lapisan paling dalam dari keyakinan kolektif yang bersifat taken-for-granted. Di atas fondasi ini, perspektif makna dikembangkan melalui kerangka sensemaking Weick, yang menjelaskan bagaimana simbol, bahasa, dan narasi membentuk konstruksi sosial dalam kehidupan organisasi. Perspektif logika organisasi, yang bertumpu pada pendekatan institusional Thornton, Ocasio, dan Lounsbury, menguraikan bagaimana berbagai kerangka rasionalitas pasar, profesional, maupun komunal beroperasi secara simultan dan menciptakan tegangan dalam praktik manajerial.

Integrasi ketiga perspektif tersebut menghasilkan model analitis yang bersifat siklikal: budaya sebagai sumber pembentukan makna, makna sebagai basis logika tindakan, dan logika tindakan yang pada gilirannya memperkuat atau merevisi budaya. Buku ini selanjutnya mengaplikasikan kerangka ini pada isu-isu kontemporer seperti kepemimpinan etis, konflik budaya, transformasi digital, dan globalisasi, sebelum mengakhirinya dengan studi kasus yang mengkonkretkan konsep-konsep teoritis dalam konteks organisasional nyata. Buku ini berkontribusi pada pengembangan literatur budaya organisasi yang kontekstual, khususnya dalam lanskap organisasi Indonesia yang kaya dengan nilai-nilai lokal.

 www.penerbitwidina.com

 @penerbitwidina

 penerbit widina

 penerbitwidina@gmail.com

 widina store

 widina bookstore

 0815-7000-699



SCANME

Manajemen & Marketing

ISBN 978-634-317-213-0



9 786343 172130