

**KERAGAMAN BUDAYA DAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DI
LPP ENTER PANGKALAN BUN**

Marhan Pebrianto¹, Ahmadi²

marhanpebrianto4@gmail.com, ahmadi@iain-palangkaraya.ac.id

Abstract

Cultural diversity in organizations is not only related to demographic diversity, but also includes differences in ways of thinking, experiences, and the values held by individuals. This research uses library-based qualitative research, the research used in writing this article is also sometimes referred to as library research. This literature review refers to the use of media to collect library materials such as books, journals and articles that will help solve research problems. The organizational culture at LPP ENTER has succeeded in creating an inclusive and productive learning environment. By prioritizing the values of inclusion, transformational leadership, teamwork, recognition of achievements, and strong relationships with the community.

Keywords: Culture, work, organization.

A. PENDAHULUAN

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam kinerja dan perkembangan organisasi. Santoso dkk., menekankan bahwa budaya organisasi mencakup norma dan aturan yang disepakati oleh anggota, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.³ Sudarsono menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang berkembang seiring waktu, menciptakan dinamika dalam organisasi.⁴ Buchari & Wulanyani menunjukkan bahwa keanekaragaman budaya lokal, seperti Tri Hita Karana dan nilai-nilai budaya Jawa serta Bugis-Makassar, dapat mempengaruhi perilaku anggota

¹ Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya

² Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya

³ Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, dan Rizky Kurniawan Murtiyanto, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi," *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora* 7, no. 2 (1 Juli 2020), <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>.

⁴ Sudarsono Sudarsono, "Budaya Organisasi," *Widya Balina* 4, no. 2 (31 Desember 2019), <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>.

organisasi dan efektivitas kinerja.⁵ Terakhir, Putri & Yusuf_menyoroti bahwa budaya organisasi dapat menjadi pendorong utama dalam pengembangan organisasi, dengan dampak positif dan negatif terhadap keberlanjutan organisasi.⁶

Keragaman budaya dalam organisasi tidak hanya berhubungan dengan keberagaman demografis, tetapi juga mencakup perbedaan dalam cara berpikir, pengalaman, serta nilai-nilai yang dianut individu. Menurut Robbins dan Judge, perbedaan ini dapat menjadi aset berharga bagi organisasi yang mampu mengelola dan mengintegrasikan keragaman tersebut. Dengan demikian, manajemen yang efektif harus menciptakan lingkungan inklusif yang mendorong setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal, tanpa memandang latar belakang budaya mereka.⁷

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa manajemen yang tidak berhasil mengelola keragaman budaya dapat menghadapi berbagai tantangan, termasuk ketegangan antarbudaya dan konflik dalam tim kerja. Organisasi yang tidak mendukung inklusivitas cenderung mengalami masalah kinerja dan kehilangan peluang inovasi. Ini karena perbedaan budaya yang tidak dikelola dengan baik dapat menciptakan hambatan komunikasi, yang pada akhirnya merugikan organisasi dalam hal produktivitas dan kolaborasi.⁸

Teori budaya organisasi menjadi relevan dalam mengelola keragaman ini. Edgar Schein dalam teorinya mengusulkan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga level: artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak disadari. Pada level artefak, hal-hal yang terlihat seperti aturan dan struktur organisasi harus mendukung integrasi budaya yang berbeda. Pada level nilai, organisasi perlu menanamkan nilai inklusif yang menghargai perbedaan. Sedangkan pada

⁵ Nahya Qisthi Buchari dan Ni Made Swasti Wulanyani, "Gambaran Budaya Organisasi yang Berlandaskan Budaya Lokal," *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi* 2, no. 3 (30 September 2021), <https://doi.org/10.24014/pib.v2i3.9816>.

⁶ Ishika Ramadhany Putri dan Ningrum Fauziah Yusuf, "Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi," *Jurnal Administrasi Publik* 18, no. 1 (30 Juni 2022), <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>.

⁷ S. Serang, D.A.D. Putra, dan A. Kadir, "Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman dan Kesenjangan dalam Tempat Kerja," *YUME: Journal of Management* 7, no. 2 (2024).

⁸ Serang, Putra, dan Kadir.

level asumsi, keyakinan mendasar organisasi harus mencerminkan penerimaan terhadap keragaman sebagai sesuatu yang normal dan diperlukan untuk berkembang.⁹

Dalam konteks kinerja organisasi, keragaman budaya sering dikaitkan dengan inovasi dan daya saing. Penelitian oleh Cox dan Blake menunjukkan bahwa organisasi yang memanfaatkan keberagaman dengan baik cenderung lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan pasar. Hal ini disebabkan oleh adanya berbagai perspektif dan pengalaman yang dimiliki individu dari latar belakang berbeda, yang memungkinkan solusi masalah yang lebih kreatif dan efektif. Oleh karena itu, organisasi harus melihat keragaman sebagai sumber daya strategis, bukan sebagai tantangan yang perlu diatasi.¹⁰

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang bagaimana teori budaya organisasi dapat diterapkan untuk meningkatkan manajemen keragaman budaya. Mengingat pentingnya lingkungan kerja yang inklusif dalam dunia yang semakin global, penelitian ini juga berusaha mengidentifikasi praktik terbaik dalam mengintegrasikan keragaman budaya ke dalam strategi organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan inovasi yang berkelanjutan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif Berbasis Perpustakaan, penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini juga disebut sebagai penelitian kepustakaan. Tinjauan pustaka ini mengacu pada penggunaan media untuk mengumpulkan bahan pustaka seperti buku, jurnal, dan artikel yang akan membantu memecahkan masalah penelitian. Caranya adalah dengan mengumpulkan bahan Pustaka kemudian melakukan analisis terhadap berbagai bahan yang ditemukan berdasarkan pertanyaan yang diajukan. Adapun metode yang digunakan adalah metode penalaran deskriptif. Metode ini merupakan metode hybrid dimana peneliti tidak hanya menjelaskan, menulis, dan menarik

⁹ S. Panuntun, "Budaya Organisasi Pendidikan di Indonesia: Organisasi dalam Pendidikan," *Jurnal Intelegensia* 8, no. 2 (2020).

¹⁰ Panuntun.

kesimpulan, namun juga memberikan analisis yang memberikan penjelasan, pemahaman, dan penjelasan yang cukup.¹¹

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keragaman Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideology. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak.¹² Budaya Organisasi ini mencakup pola kepemimpinan, administrasi, disiplin, dan sistem penghargaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi.¹³

Secara sederhana, budaya organisasi juga dapat diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner-working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan. Ada beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai definisi Budaya organisasi.

Mujiasih dan Ratnaningsih berpendapat bahwa Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal

¹¹ P. Zahara dkk., "Peran Pendidikan Inklusi dalam Perspektif Pendidikan Islam," *Concept: Journal of Social Humanities and Education* 3, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.55606/concept.v3i2.1139>.

¹² H. Habudin, "Budaya Organisasi," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (2020).

¹³ Lina Marliani, "Peranan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi," *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 3, no. 2 (8 September 2017), <https://doi.org/10.25147/moderat.v3i2.682>.

itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Munandar dalam Samsudin, budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.¹⁴

Menurut Sutrisno budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.¹⁵

Menurut Robbins mengemukakan bahwa budaya organisasional sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri. Sementara itu Robbins juga menjelaskan mengenai tiga kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi sebagai berikut:¹⁶

¹⁴ Habudin, "Budaya Organisasi."

¹⁵ D.M. Sari dkk., "Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022).

¹⁶ J. Hasanah dkk., "Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur," *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa* 1, no. 4 (2023), <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>.

1. Praktik seleksi: proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi;
2. Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi;
3. Sosialisasi, sosialisasi dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah basic atau dasar pendapat dan kepercayaan juga nilai praktek yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh civitas dalam suatu organisasi. Bagi perusahaan penerpan budaya organisasi dianggap perlu karena budaya organisasi merupakan suatu prinsip bisnis dan tradisi yang dianut oleh seluruh karyawan disuatu perusahaan atau organisasi yang menjadi sumber bergerak dan pola perilaku karyawan sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Teori Budaya Organisasi

Penerapan budaya organisasi yang baik berperan penting dalam menjaga eksistensi komunitas, membantu keberhasilan organisasi, dan meningkatkan prestasi.¹⁷ Selain itu, budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi dan misi, meningkatkan kekompakan tim, dan menjadi perekat yang mengikat anggota organisasi.¹⁸

Semakin anggota organisasi memahami, mengakui, menjiwai, dan mempraktekkan elemen-elemen tersebut dan semakin tinggi tingkat kesadaran mereka, maka budaya organisasi akan semakin eksis dan kuat. Budaya organisasi

¹⁷ Abdul Basith dan Khoirul Anwarudin, "Eksistensi Komunitas melalui Budaya Organisasi," *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 9, no. 2 (15 November 2018), <https://doi.org/10.24235/orasi.v9i2.3697>.

¹⁸ Rojuaniah Rojuaniah, "Perubahan Budaya Organisasi," *Forum Ilmiah* 9, no. 02 (2012).

juga merupakan sistem nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, dan dijadikan acuan perilaku oleh semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ukuran-ukuran seperti keyakinan, nilai, dan makna bukanlah suatu ukuran yang bersifat sementara melainkan ukuran yang mendasar.¹⁹

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Robbins menyatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.²⁰

Sebuah teori komunikasi mengenai semua simbol komunikasi seperti tindakan, rutinitas, dan percakapan dan makna yang dilekatkan pada simbol tersebut. Konteks perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan serta kekuasaan. Teori budaya organisasi ini memiliki beberapa asumsi dasar yakni sebagai berikut:²¹

1. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama akan suatu realitas organisasi, yang berakibat akan suatu pemahaman yang lebih baik terhadap nilai-nilai sebuah organisasi. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki organisasi. Nilai merupakan standard dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya.
2. Penggunaan dan interpretasi simbol yang sangat penting dalam budaya organisasi, disaat seseorang memahami simbol tersebut, maka seseorang akan mampu bertindak menurut budaya dari organisasinya,

¹⁹ Muhamad Suhardi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Diversitas terhadap Efektivitas Organisasi," *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan* 3, no. 2 (25 Juni 2023): 120–27, <https://doi.org/10.51878/cendekia.v3i2.2304>.

²⁰ Hasanah dkk., "Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur."

²¹ Habudin, "Budaya Organisasi."

3. Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga bervariasi. Dimana setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan setiap individu dalam organisasi tersebut memiliki penafsiran budaya dengan berbeda. Biasanya, perbedaan budaya dalam organisasi justru menjadi kekuatan dari organisasi sejenis lainnya.

Budaya Kerja di LPP ENTER Borneo

LPP Enter Borneo adalah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Kursus) program vokasi satu tahun. Lembaga ini berpusat di Jl. Pangeran Diponegoro No.2 C, Sidorejo, Kec. Arut Selatan, Pangkalan Bun, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. Terdapat 10 jurusan yang dapat dipilih bagi peserta didik selama belajar di LPP ENTER Borneo, yakni: 1. Tata Busana/Menjahit 2. Perhotelan dan Pariwisata 3. Teknik Perkebunan 4. Sekretaris dan Administrasi Bisnis 5. Teknisi Komputer dan Jaringan 6. Akuntansi dan Perpajakan 7. Desain Grafis dan Bisnis Digital 8. Aplikasi Perkantoran 9. Web programming, dan 10. Program Jepang.

LPP Enter ini sendiri telah beroperasi selama lebih dari 10 tahun dan dikenal dengan prestasi yang tinggi baik dari bidang akademik maupun non-akademik. Siswa dan staf pengajar di LPP ini datang dari berbagai latar belakang budaya, etnis, dan agama, yang menciptakan lingkungan pendidikan yang beragam dan dinamis.

Budaya Organisasi di LPP ENTER ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai inklusif, kolaboratif, dan berbasis profesionalisme. Pimpinan LPP ENTER dan manajemen pendidikan menekankan pentingnya kerja sama antara staf pengajar, siswa, dan orang tua untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif sehingga dapat meluluskan pemuda yang kompeten dan profesional dalam dunia kerja. Salah satu prinsip utama budaya organisasi di LPP ENTER ini adalah “semua orang berharga”, yang menekankan pentingnya menghargai setiap individu, baik siswa maupun staf, tanpa memandang latar belakang mereka.

Komponen Budaya Organisasi

FIKRUNA: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Kemasyarakatan
Vol. 7, No. 3, April – Juni 2025

1. Nilai-Nilai Inklusif

LPP ENTER menanamkan nilai inklusif dalam setiap aspek kegiatannya. Kebijakan lembaga menekankan bahwa setiap siswa harus diperlakukan sama dan diberikan kesempatan yang setara untuk berkembang. Hal ini tercermin dalam penerimaan peserta didik yang tidak mendiskriminasi berdasarkan agama, suku, atau status sosial ekonomi. Kegiatan lintas budaya sering diadakan untuk memperkenalkan berbagai tradisi dan merayakan perbedaan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Pimpinan LPP ENTER menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong perubahan positif dalam LPP. Mereka tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pengembangan karakter. Manajer Pendidikan secara aktif melibatkan staf pengajar dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan rasa memiliki di antara guru. Hal ini juga berdampak pada motivasi guru untuk memberikan yang terbaik bagi siswa.

3. Kerja Sama Tim dan Pengembangan Profesional

Tenaga pengajar di LPP ENTER sering bekerja dalam tim untuk merencanakan dan melaksanakan kurikulum. Setiap guru memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dan berkolaborasi dengan rekan-rekannya dalam menciptakan program pembelajaran yang inovatif. Lembaga juga rutin mengadakan pelatihan untuk pengembangan profesional, memperbarui metode pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa dan perubahan teknologi sehingga mereka menjadi insan yang siap terjun ke dunia kerja dengan bekal pengetahuan yang mumpuni.

4. Penghargaan dan Prestasi

LPP ENTER sangat menghargai prestasi, baik akademik maupun non-akademik. Setiap Tengah semester, lembaga mengadakan "Penghargaan Siswa Berprestasi" yang tidak hanya menyoroti pencapaian akademis, tetapi juga keterampilan sosial, kepemimpinan, dan keterlibatan siswa

dalam kegiatan ekstrakurikuler. Program ini menciptakan budaya apresiasi yang kuat dan memotivasi siswa untuk terus berkembang.

5. Hubungan dengan Komunitas

LPP ENTER juga sangat peduli terhadap komunitas di sekitarnya. Mereka memiliki program pengabdian masyarakat yang melibatkan siswa dalam kegiatan sosial seperti membersihkan lingkungan, mengajar di panti asuhan, dan kegiatan amal lainnya. Program ini memperkuat hubungan antara lembaga dan masyarakat serta menanamkan nilai-nilai empati dan kepedulian di kalangan siswa.

Tantangan yang Dihadapi

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk pariwisata dan pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berdampak positif terhadap efektivitas organisasi dan kinerja karyawan.^{22,23} Mengelola budaya organisasi melibatkan pemahaman terhadap tantangannya, menentukan pengaruhnya terhadap organisasi, dan menerapkan aktivitas untuk mendorong inovasi dan perubahan. Ketika organisasi menghadapi tantangan yang terus berkembang, perubahan budaya yang sistematis dan inovasi sangat penting untuk kesuksesan saat ini dan di masa mendatang.²⁴

Seperti di LPP ENTER Pangkalan Bun, Meski budaya organisasi di lembaga ini sudah terbangun dengan baik, tantangan tetap ada, terutama dalam mengelola perbedaan pandangan diantara staf dan siswa. Ada kalanya terjadi konflik terkait nilai-nilai budaya yang berbeda, seperti perbedaan pandangan tentang cara pengajaran. Namun, sekolah ini secara aktif menangani konflik tersebut dengan pendekatan mediasi dan dialog terbuka untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan.

²² Emron Edison, Anti Anti Riyanti, dan Deni Yustiana, "Budaya Organisasi dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Perdana Wisata, Bandung)," *Tourism Scientific Journal* 1, no. 2 (1 Juni 2016), <https://doi.org/10.32659/tsj.v1i2.8>.

²³ Suhardi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Diversitas terhadap Efektivitas Organisasi."

²⁴ Leonardo Budi H., "Manajemen Budaya Organisasi," *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)* 6, no. 3 (4 Oktober 2014).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Teori budaya organisasi menurut para ahli menjelaskan tentang bagaimana nilai-nilai, norma, dan praktik yang dikembangkan dalam sebuah organisasi membentuk perilaku anggotanya. Dalam konteks pendidikan, teori-teori ini relevan karena membantu memahami bagaimana budaya di sekolah atau universitas dapat mempengaruhi kinerja, inovasi, dan hubungan interpersonal di antara guru, siswa, dan staf administrasi.

Budaya organisasi di LPP ENTER telah berhasil menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan produktif. Dengan memprioritaskan nilai inklusi, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, penghargaan terhadap prestasi, dan hubungan kuat dengan komunitas, Lembaga ini tidak hanya mampu menghasilkan prestasi akademis yang baik tetapi juga menciptakan lingkungan sosial yang harmonis. Pengelolaan keragaman budaya secara efektif menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan sekolah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Basith, Abdul, dan Khoirul Anwarudin. "Eksistensi Komunitas melalui Budaya Organisasi." *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 9, no. 2 (15 November 2018). <https://doi.org/10.24235/orasi.v9i2.3697>.
- Buchari, Nahya Qisthi, dan Ni Made Swasti Wulanyani. "Gambaran Budaya Organisasi yang Berlandaskan Budaya Lokal." *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi* 2, no. 3 (30 September 2021). <https://doi.org/10.24014/pib.v2i3.9816>.
- Budi H., Leonardo. "Manajemen Budaya Organisasi." *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)* 6, no. 3 (4 Oktober 2014).
- Edison, Emron, Anti Anti Riyanti, dan Deni Yustiana. "Budaya Organisasi dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Perdana Wisata, Bandung)." *Tourism Scientific Journal* 1, no. 2 (1 Juni 2016). <https://doi.org/10.32659/tsj.v1i2.8>.

- Habudin, H. "Budaya Organisasi." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (2020).
- Hasanah, J., M.Z. Alim, V. Febriansyah, M.I. Anshori, Fakultas Ekonomi Bisnis, dan Universitas Trunojoyo Madura. "Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematis Tinjauan Literatur." *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa* 1, no. 4 (2023). <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>.
- Marliani, Lina. "Peranan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 3, no. 2 (8 September 2017). <https://doi.org/10.25147/moderat.v3i2.682>.
- Panuntun, S. "Budaya Organisasi Pendidikan di Indonesia: Organisasi dalam Pendidikan." *Jurnal Intelegensia* 8, no. 2 (2020).
- Putri, Ishiqa Ramadhany, dan Ningrum Fauziah Yusuf. "Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi." *Jurnal Administrasi Publik* 18, no. 1 (30 Juni 2022). <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>.
- Rojuaniah, Rojuaniah. "Perubahan Budaya Organisasi." *Forum Ilmiah* 9, no. 02 (2012).
- Santoso, Eko Boedhi, Nilawati Fiernaningsih, dan Rizky Kurniawan Murtiyanto. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora* 7, no. 2 (1 Juli 2020). <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>.
- Sari, D.M., E.P. Khairani, A. Naufal, dan G. Ritonga. "Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022).
- Serang, S., D.A.D. Putra, dan A. Kadir. "Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman dan Kesetaraan dalam Tempat Kerja." *YUME: Journal of Management* 7, no. 2 (2024).
- Sudarsono, Sudarsono. "Budaya Organisasi." *Widya Balina* 4, no. 2 (31 Desember 2019). <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>.
- Suhardi, Muhamad. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Diversitas terhadap Efektivitas Organisasi." *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan* 3, no. 2 (25 Juni 2023): 120–27. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v3i2.2304>.
- Zahara, P., A.D. Putri, F. Nurkarimah, W. Wismanto, dan M. Fadhly. "Peran Pendidikan Inklusi dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Concept: Journal of Social Humanities and Education* 3, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.55606/concept.v3i2.1139>.