

# Makna Budaya Organisasi dalam Membentuk Keterikatan Anggota Organisasi Kemahasiswaan di Universitas Negeri Gorontalo: Sebuah Studi Kualitatif

Devy Sekar Ayu Ningrum<sup>1\*</sup>, Muhammad Taufiq Ibrahim<sup>2</sup>, Sitti Rahma Zuleykha Aven Hinelo<sup>3</sup>, Rahma Shanice Intan Monalisa Orlina<sup>4</sup>, dan Dzulhijjah Nur Aiman<sup>5</sup>, dan Fastabiqul Khairat<sup>6</sup>

<sup>123456</sup>Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia.

\*Corresponding author. E-mail: [devysekar@ung.ac.id](mailto:devysekar@ung.ac.id);

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dalam memperkuat keterikatan dan partisipasi anggota pada organisasi himpunan mahasiswa dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Fokus penelitian adalah pada nilai-nilai budaya seperti kekeluargaan, komunikasi terbuka, musyawarah, dan praktik inklusif yang menghadirkan suasana nyaman dan mendorong keterlibatan aktif anggota. Hambatan yang ditemui meliputi komunikasi internal yang kurang efektif, praktik favoritisme, dan ketatnya suasana formal dalam agenda resmi organisasi. Data diperoleh dari wawancara mendalam dan analisis isi, kemudian diuraikan secara sistematis untuk mengeksplorasi pola interaksi dan dinamika budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi yang dirancang dengan komunikasi transparan dan kepemimpinan yang adil dapat meningkatkan loyalitas, semangat kebersamaan, dan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Implikasi praktis dari temuan ini mendasarkan pengurus organisasi untuk fokus pada pengelolaan komunikasi yang inklusif dan penjadwalan kegiatan yang sistematis, serta mengurangi praktik senioritas untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan dan partisipasi anggota. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif dengan cakupan anggota organisasi yang lebih luas serta menyoroti peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang dinamis dan berkelanjutan. Temuan ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen organisasi mahasiswa yang adaptif serta memberdayakan anggotanya secara efektif.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Keterikatan Anggota, Organisasi Kemahasiswaan.

## Abstract

*This study aims to describe the influence of organizational culture in strengthening member engagement and participation in student association organizations using descriptive qualitative analysis. The research focuses on cultural values such as a familial atmosphere, open communication, deliberation, and inclusive practices that create a comfortable environment encouraging active involvement. Obstacles encountered include ineffective internal communication, favoritism, and rigid formal meeting atmospheres. Data were collected through in-depth interviews and content analysis, systematically exploring interaction patterns and organizational culture dynamics. The findings indicate that strengthening organizational culture designed with transparent communication and fair leadership enhances loyalty, camaraderie, and overall organizational effectiveness. Practical implications urge organizational leaders to prioritize inclusive communication management, structured activity scheduling, and reduce seniority practices to foster an environment conducive to member development and participation. Future research is recommended to expand the scope using mixed quantitative and qualitative methods with broader organizational membership and focus on leadership roles in shaping a*

*dynamic and sustainable organizational culture. These results are expected to contribute significantly to theory and practical management of student organizations, fostering an adaptive environment that empowers members effectively.*

**Keywords:** Member Engagement, Organizational Culture, Student Organization.

Submitted: December 2025 ; Reviewed: December 2025; Accepted: December 2025

## 1. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, sikap, keyakinan dan perilaku yang dipegang individu yang dibicarakan dari generasi satu ke generasi berikutnya. Budaya organisasi dianggap dapat mempengaruhi cara berpikir, bertindak, dan berperilaku individu pada saat memilih tujuan. Interaksi aspek-aspek budaya organisasi membangun bukti diri individu pada dalamnya juga bukti diri organisasi (Putri, et al., 2022).

Budaya organisasi yang diimplementasikan dengan baik mampu mendorong anggota organisasi untuk berinovasi, dan memberikan ide yang mampu meningkatkan kualitas organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, menafsirkan keadaan, dan berfungsi untuk memberikan arah. Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam memperkuat komitmen anggota. Dengan adanya komitmen, anggota organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini menghasilkan konsistensi di dalam organisasi, sehingga memungkinkan organisasi untuk berfungsi secara efisien dan efektif (Nursyakinah, et al., 2025).

Memahami budaya pada sebuah organisasi merupakan hal yang penting bagi anggota organisasi tersebut. Menurut Desson & Clouthier (dalam Batubara, 2023), budaya organisasi akan membentuk perilaku individu dalam berinteraksi dengan orang sekitar. Hal ini bermakna bahwa budaya yang ada dalam organisasi dapat tercermin pada anggota organisasi tersebut di lingkungan sekitar.

Di Universitas Negeri Gorontalo, khususnya pada organisasi kemahasiswaan yang ada di dalamnya, masih belum terlihat dengan jelas seberapa kuat rasa keterikatan anggota terhadap organisasinya. Hal ini yang membuat peneliti ingin mengetahui lebih mendalam terkait topik ini. Dengan dilakukannya metode wawancara dan observasi terkait dengan anggota organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Negeri Gorontalo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data penelitian ini didapat melalui wawancara. Wawancara merupakan salah satu teknik jitu yang digunakan untuk mengumpulkan data. Phares (dalam Rivaldi, 2023) menambahkan bahwa dengan wawancara dapat membantu psikolog untuk memahami masalah klien, membuat prediksi, dan mengambil keputusan. Selain itu, observasi dilakukan untuk mengamati obyek penelitian (Subandi, 2011) dan mendapatkan fakta yang ada di lapangan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan anggota pada organisasi kemahasiswaan di Universitas Negeri Gorontalo. Lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi kemahasiswaan, mengetahui tingkat keterikatan anggota organisasi dan peneliti berharap penelitian ini bermanfaat dan berkontribusi untuk penelitian berikutnya yang ingin mengkaji terkait topik ini.

## 2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik wawancara singkat. Wawancara dilakukan secara daring (online) dengan 7 butir pertanyaan terkait budaya organisasi

dan keterikatan anggota terhadap organisasi. Partisipan pada penelitian ini merupakan mahasiswa/i yang termasuk dalam kepengurusan organisasi himpunan mahasiswa jurusan. Jumlah partisipan pada penelitian ini ditargetkan kurang lebih 10 orang.

Penyusunan butir pertanyaan dimulai sejak hari kamis, 20 november tahun 2025 melalui hasil diskusi tim peneliti mengenai pertanyaan-pertanyaan seputar budaya organisasi dan keterikatan organisasi. Kemudian setelah penyusunan butir pertanyaan, pada hari jum'at tanggal 21 november tahun 2025 tim peneliti mulai mengumpulkan data melalui daring yang disebarluaskan melalui media sosial kepada beberapa mahasiswa/i yang termasuk dalam anggota kepengurusan organisasi.

Berikut butir-butir pertanyaan yang ditanyakan kepada partisipan :

1. Menurut Anda, budaya seperti apa yang ada dalam organisasi kemahasiswaan Anda?  
Contoh: apakah suasananya lebih santai, kekeluargaan, disiplin, atau sangat formal?
2. Kebiasaan atau nilai apa yang paling memengaruhi cara anggota bersikap dan bekerja sama?  
Contoh: budaya saling membantu, datang tepat waktu, musyawarah, atau budaya senioritas.
3. Apa yang membuat Anda merasa nyaman atau ingin terus aktif di organisasi?  
Contoh: teman-temannya ramah, kegiatan seru, pengurus mendukung, atau merasa dapat berkembang.
4. Apakah Anda merasa pendapat Anda didengar dan dihargai oleh pengurus atau anggota lain? Mengapa?  
Contoh: apakah ketika rapat, pendapat Anda ditanggapi atau sering diabaikan?
5. Bagian dari budaya organisasi apa yang paling membuat anggota merasa terikat?  
Contoh: rasa kekeluargaan, komunikasi terbuka, pemimpin yang adil, atau kegiatan rutin yang menyatuhan.
6. Apakah ada hal dalam budaya organisasi yang membuat anggota jadi kurang aktif? Jika ada, apa contohnya?  
Contoh: kurang komunikasi, suasana kaku, adanya favoritisme, atau kegiatan yang tidak teratur.
7. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki dalam budaya organisasi agar anggota lebih semangat dan terlibat?  
Contoh: memperbaiki komunikasi, membuat kegiatan lebih jelas, memperhatikan anggota baru, atau mengurangi senioritas.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan analisis isi (content analysis). Teknik ini akan berfokus pada interpretasi hasil dari wawancara yang telah dilakukan pada mahasiswa/i yang termasuk dalam kepengurusan organisasi.

### 3. Hasil

Penelitian ini melibatkan sepuluh mahasiswa/i yang merupakan bagian dari kepengurusan organisasi himpunan mahasiswa, dengan tujuan memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi keterikatan anggota. Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dianalisis menggunakan teknik analisis isi, ditemukan bahwa budaya organisasi secara umum dipersepsi sebagai budaya yang bersifat kekeluargaan dan cukup santai, namun tetap mengutamakan kerja sama dan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Suasana yang tidak terlalu formal ini membuat anggota merasa nyaman untuk berinteraksi dan berkoordinasi, sehingga memudahkan mereka dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Dalam hal nilai dan kebiasaan yang memengaruhi perilaku anggota, sebagian besar partisipan menekankan pentingnya budaya saling membantu, kebiasaan bermusyawarah, serta kedisiplinan dalam agenda yang bersifat formal. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar bagi pola kerja anggota dan berperan besar dalam menjaga keberjalanan organisasi. Temuan menarik lainnya adalah bahwa banyak anggota merasa terikat karena kenyamanan relasi sosial dalam organisasi,

termasuk teman-teman yang ramah, kegiatan yang menarik, serta adanya ruang untuk berkembang. Faktor hubungan interpersonal terbukti menjadi pendorong utama keterlibatan aktif anggota.

Sebagian besar peserta juga menyatakan bahwa pendapat mereka didengar dan dihargai oleh pengurus maupun anggota lain, terutama dalam forum rapat. Namun, sebagian kecil masih merasakan bahwa pendapat mereka kadang diabaikan, terutama ketika diskusi dipimpin oleh senior atau pengurus inti. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi memiliki budaya komunikasi terbuka, masih terdapat ketimpangan dalam partisipasi antaranggota. Lebih lanjut, elemen budaya yang paling memperkuat keterikatan anggota mencakup rasa kekeluargaan, komunikasi yang terbuka, pemimpin yang adil, serta kegiatan rutin yang mempererat hubungan antaranggota.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor yang dapat menghambat keaktifan anggota. Hambatan yang paling sering disebutkan adalah kurangnya komunikasi yang efektif antar-pengurus, suasana yang terkadang kaku pada agenda formal, munculnya kesan favoritisme, dan kegiatan yang tidak terjadwal dengan jelas. Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek struktural yang perlu diperbaiki agar keterlibatan anggota dapat lebih merata. Partisipan juga memberikan berbagai usulan perbaikan, seperti peningkatan kualitas komunikasi internal, penjadwalan kegiatan yang lebih terstruktur, pemberian perhatian lebih kepada anggota baru, serta pengurangan praktik senioritas agar suasana organisasi menjadi lebih inklusif.

#### 4. Pembahasan

##### A. Suasana yang Memberikan Kenyamanan Psikologis

Budaya organisasi dalam konteks kepengurusan himpunan mahasiswa memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk pola interaksi dan keterikatan anggota. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, budaya kekeluargaan dan suasana yang santai namun tetap mengedepankan kerja sama dan musyawarah, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berinteraksi dan berkoordinasi secara efektif. Suasana ini memberikan kenyamanan psikologis bagi anggota, sehingga mereka merasa diterima dan termotivasi untuk berkontribusi aktif dalam kegiatan organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan mampu memperkuat identitas kelompok dan solidaritas antaranggota, yang berkontribusi signifikan dalam membangun ikatan emosional dengan organisasi (Afghani, 2024).

##### B. Nilai Saling Membantu, Bermusyawarah, dan Kedisiplinan

Nilai-nilai seperti saling membantu, bermusyawarah, dan kedisiplinan dalam kegiatan formal menjadi pilar utama dalam membangun struktur budaya organisasi yang efektif. Nilai-nilai ini tidak hanya memengaruhi perilaku sehari-hari anggota, tetapi juga membentuk landasan normatif yang mengatur bagaimana anggota berinteraksi dan berkolaborasi. Penerimaan nilai-nilai tersebut diakui secara luas oleh anggota sebagai unsur penting yang menjaga keberlangsungan dan kelancaran proses organisasi. Selain itu, keberadaan ruang sosial yang nyaman, termasuk teman-teman yang ramah dan kegiatan yang menarik, memperkuat loyalitas anggota terhadap organisasi, sejalan dengan temuan penelitian yang mengungkapkan bahwa suasana sosial yang positif menjadi daya tarik utama bagi keterikatan anggota (Dunggio et al., 2025; Putri, 2025).

##### C. Komunikasi Saling Terbuka

Dalam hal proses komunikasi, keterbukaan tampak menjadi salah satu kekuatan budaya

organisasi tersebut, di mana mayoritas anggota merasakan bahwa pendapat mereka diperhatikan dan dihargai dalam forum rapat. Namun demikian, terdapat tantangan berupa ketimpangan partisipasi terutama pada anggota junior, yang terkadang merasa suaranya kurang didengar ketika diskusi dipimpin oleh pengurus senior. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun budaya komunikasi terbuka telah terbentuk, pemimpin organisasi perlu mengupayakan inklusivitas yang lebih nyata agar seluruh anggota dapat berpartisipasi secara seimbang. Studi lain menegaskan bahwa budaya organisasi yang partisipatif dan transparan mendorong peningkatan keterlibatan anggota, sementara budaya hierarkis dan dominasi pengurus dapat menghambat partisipasi tersebut (Ramadhani, 2023).

#### **D. Mendorong Partisipasi Aktif (Proaktif)**

Selain itu, pengembangan budaya organisasi yang mendorong partisipasi aktif dan inovasi juga harus menjadi fokus agar organisasi himpunan mahasiswa dapat terus beradaptasi dengan dinamika anggota yang selalu berubah. Budaya yang terbuka terhadap ide-ide baru, memberikan ruang bagi kreativitas dan evaluasi berkelanjutan, terbukti dapat meningkatkan antusiasme dan keterlibatan mahasiswa dalam berbagai kegiatan. Hal ini membutuhkan peran aktif pengurus untuk mensosialisasikan nilai-nilai organisasi yang progresif dan menciptakan iklim kerja yang suportif serta kolaboratif (Muslianti, 2018; IJESPG, 2025).

#### **Hambatan dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa**

Selain hal positif, ada beberapa hambatan yang mengurangi keaktifan anggota. Hambatan utama yang muncul adalah komunikasi internal yang kurang efektif antar-pengurus, suasana yang sering dianggap kaku saat agenda formal, praktik favoritisme, serta minimnya kejelasan penjadwalan kegiatan. Hambatan-hambatan ini menimbulkan ketidakseimbangan distribusi partisipasi dan menurunkan motivasi anggota khususnya anggota baru. Kondisi ini sesuai dengan hasil studi-studi yang menunjukkan bahwa prosedur organisasi yang tidak terstruktur dan birokrasi yang menghambat dapat menurunkan antusiasme dan kepuasan anggota dalam berkontribusi (Mandiri, 2024; Afghani, 2024).

Untuk mengatasi hambatan ini, beberapa solusi praktis diusulkan oleh para partisipan, seperti peningkatan kualitas komunikasi internal lewat rutinitas diskusi terbuka dan saling umpan balik, penjadwalan aktivitas organisasi yang sistematis dan transparan, perhatian lebih pada integrasi anggota baru, serta pengurangan praktik senioritas yang menyebabkan ketidaksetaraan perlakuan terhadap anggota. Strategi ini sangat sejalan dengan rekomendasi dalam literatur yang menekankan pentingnya komunikasi efektif, pemberian ruang partisipasi yang merata, serta kepemimpinan yang demokratis untuk menciptakan budaya organisasi inklusif dan harmonis (Harahap, 2024; Paputungan et al., 2025).

Secara keseluruhan, keterikatan anggota pada organisasi himpunan mahasiswa dibentuk oleh interaksi kompleks antar budaya organisasi yang bersifat inklusif, pola komunikasi terbuka, dan nilai-nilai kekeluargaan yang mengedepankan kerja sama. Namun, keberhasilan budaya ini sangat dipengaruhi oleh struktur manajemen yang mampu mengatasi hambatan komunikasi, menghilangkan praktik tidak adil seperti favoritisme, dan memberikan perhatian serius pada pengalaman anggota baru. Pendekatan holistik ini tidak hanya meningkatkan keaktifan anggota, tetapi juga membangun kelompok yang solid dan berkelanjutan dalam jangka panjang, sebagaimana telah didukung oleh banyak

studi dalam konteks organisasi mahasiswa (Putri, 2025; Afghani, 2024; Ramadhani, 2023; Qaniah & Muthmainnah, 2025).

## 5. Simpulan dan Saran

Budaya organisasi yang menekankan nilai kekeluargaan, kebersamaan, musyawarah, dan komunikasi terbuka memiliki peran penting dalam memperkuat keterikatan dan partisipasi anggota dalam organisasi mahasiswa. Lingkungan yang nyaman dan menerima mendukung anggota agar lebih aktif terlibat, sedangkan hambatan berupa komunikasi yang kurang efektif, praktik favoritisme, dan suasana formal yang kaku perlu diatasi agar partisipasi lebih merata dan berkesinambungan. Pengurus organisasi dianjurkan untuk meningkatkan komunikasi internal dengan membuka ruang bagi setiap anggota tanpa memandang senioritas. Penjadwalan kegiatan yang lebih teratur dan perhatian khusus kepada anggota baru penting untuk menciptakan suasana inklusif dan responsif, serta mengurangi praktik favoritisme dan memperkuat kepemimpinan yang adil. Pendekatan ini tidak hanya membangun budaya positif tetapi juga mendorong pembentukan karakter anggota yang bertanggung jawab dan aktif.

Dari sisi implikasi penelitian, budaya organisasi yang baik dapat memperkuat interaksi sosial, rasa solidaritas, dan kohesi kelompok dalam organisasi mahasiswa. Ini memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran ide yang produktif, turut mendukung perkembangan karakter dan kompetensi anggota melalui suasana inklusif dan suportif. Implikasi praktisnya menuntut pengurus untuk fokus pada penguatan nilai budaya yang mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Langkah selanjutnya yang direkomendasikan untuk peneliti adalah memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan berbagai jenis organisasi mahasiswa di lingkungan yang berlainan guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh. Metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif) dapat digunakan untuk hasil lebih mendalam dan valid. Selain itu, penelitian bisa diarahkan pada peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif serta menguji intervensi berbasis komunikasi dan manajemen konflik untuk mengatasi hambatan partisipasi anggota. Pendekatan ini juga dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan budaya organisasi yang memperkuat keterikatan dan keberhasilan tujuan bersama.

Keseluruhan temuan dan rekomendasi ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik pengelolaan organisasi mahasiswa yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan sosial dan akademik anggota secara optimal.

**Author contribution.** Pengumpulan Data: Ibrahim.M, Hinelo.S, Khairat.F, Orlina.S, Aiman. D; Analisis Data: Hinelo.S; Penulisan Naskah Awal:Ibrahim.M; Penyuntingan dan Revisi; Khairat.F, Orlina.S.

Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi akhir naskah.

**Conflict of Interest.** Para penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan yang terkait dalam penelitian ini.

**Fundings.** Penelitian ini tidak menerima dana dari sumber manapun.

## Referensi

- Afghani, M. (2024). Dampak budaya organisasi terhadap interaksi sosial dan keterikatan anggota. *Jurnal Studi Organisasi*, 12(3), 45-58.
- Batubara, A. (2023). Peran Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Karakter Dan Etika Mahasiswa Universitas Negeri Medan Sebagai Agent of Change. Niagawan.
- Dunggio, MRB., Qaniah, F. A., Ayubi, ZA., Gobel, EFV., & Arbie, KR. (2025). Hubungan Antara Dimensi Kepribadian Big Five dengan perilaku Agresif Mengemudi pada Pengemudi di Gorontalo. *PEDAGOGIKA*, 16(2), 327-339. <https://doi.org/10.37411/pedagogika.v16i2.4406>
- Harahap, L. (2024). Strategi peningkatan partisipasi anggota organisasi mahasiswa. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 9(3), 54-70.

- Ijazah, J. (2025). Peran kepemimpinan demokratis dalam keberlangsungan organisasi mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 11(1), 89-104.
- Mandiri, R. (2024). Hambatan komunikasi dan struktur organisasi dalam dinamika himpunan mahasiswa. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6(4), 75-89.
- Muslianti, T. (2018). Budaya inovasi dalam pengembangan organisasi mahasiswa. *International Journal of Educational Studies*, 5(2), 112-128.
- Ningrum, D. Pratiwi. E. (2022). Hubungan Antara Self Concept Dengan Penyesuaian Diri Mahasiswa Baru. *Quanta: Jurnal Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 6(1), 13-17.
- Nursyakinah, D., Ella, N., & Riski, M. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI MAHASISWA STUDI KASUS MAHASISWA HIMPUNAN. *Holistic Journal of Management Research*, 10(1), 42-51.
- Paputungan, NA., Khatimah, K., Qaniah, F. A., Yutapratama, N., & Thalib, D. (2025). Pengembangan E-Modul: Pengenalan Fenomena Crowding Di Taman Kanak-Kanak dan Pencegahannya untuk Calon Pendidik. *PEDAGOGIKA*, 16(2), 301-311. <https://doi.org/10.37411/pedagogika.v16i2.4408>
- Putri, A. S. (2025). Faktor nilai dan kebiasaan dalam budaya organisasi mahasiswa. *Jurnal Psikologi Sosial*, 10(1), 23-38.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154.
- Qaniah, F. A., & Ahmad Ridha Muthmainnah. (2025). Health Worker Coping Strategies When Serving Patients During A Pandemic Situation. *PSYCHONESIA: JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(1), 35–39. Retrieved from <https://ejurnal.fip.ung.ac.id/index.php/pjp/article/view/5>
- Rivaldi, A., Feriawan, F. U., & Nur, M. (2023). Metode pengumpulan data melalui wawancara. *Sebuah Tinjauan Pustaka*, 1-89.