

**BUDAYA ORGANISASI PADA SATUAN KERJA CSR  
PT BUKIT ASAM TBK TANJUNG ENIM**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Administrasi Publik**



**Oleh:**

**Aisyah Zahra Savitri**

**NIM. 07011282025235**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**BUDAYA ORGANISASI PADA SATUAN KERJA CSR  
PT BUKIT ASAM TBK TANJUNG ENIM**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Administrasi Publik**

**Oleh:**

**AISYAH ZAHRA SAVITRI  
NIM. 07011282025235**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing, 10 Maret 2024

Pembimbing I

Tanda Tangan

Tanggal

**Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP**  
NIP. 198701052015041003

  
20 / 03 2024

Mengetahui,

Ketua Jurusan  
Administrasi Publik


**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 4969111019994011001

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**BUDAYA ORGANISASI PADA SATUAN KERJA  
CSR PT BUKIT ASAM TBK TANJUNG ENIM**

**SKRIPSI**

**Telah Dipertahankan di Depan Penguji  
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat  
Pada Tanggal 08 Mei 2024**

**TIM PENGUJI SKRIPSI**

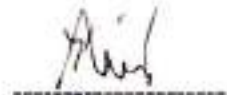
**Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP**

NIP. 198701052015041003



**Drs. Syaifudin Zakir, M.Sc**

NIP. 196512071992031004



**Junaidi, S.IP., M.Si**

NIP. 197603092008021009



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Ketua Jurusan  
Administrasi Publik,



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**

NIP. 1969111019994011001

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aisyah Zahra Savitri

NIM : 07011282025235

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi saya yang berjudul **"BUDAYA ORGANISASI PADA SATUAN KERJA CSR PT BUKIT ASAM TBK TANJUNG ENIM"** ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Yang Membuat Pernyataan,

Indralaya, Maret 2024



Aisyah Zahra Savitri

NIM. 07011282025235

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*“And if you never bleed, you ’re never gonna grow”*

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini Saya  
Persembahkan Kepada:

1. Kedua Orang tuaku, Ayah Sahat Sipahutar (alm) dan Ibu Nurulita (almh) tersayang
2. Saudariku Meiriska Irianti Savitri
3. Ibu Yusifa dan Bapak Suyatna
4. Dosen dan Pegawai FISIP Unsri
5. Teman-teman seperjuangan
6. Almamater saya, Universitas Sriwijaya

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi Pada Satuan Kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim. Adapun penelitian ini dilatarbelakangi masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengelolah permohonan bantuan yang masuk, seperti berkas yang tidak ditemukan. Fokus penelitian ini menggunakan teori Budaya Organisasi oleh Robbins & Judge (2008), yang meliputi inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap hal-hal kecil, orientasi pada hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa satuan kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim memiliki karakteristik budaya organisasi dengan praktik inovatif dan berani mengambil risiko tercermin dalam implementasi program dan tugas sehari-hari. Perhatian terhadap detail-detail kecil tercermin dalam kesungguhan pegawai pada saat menjalankan tugas dan dilakukannya pengawasan berkala, akan tetapi adanya gaya kepemimpinan yang menekankan tanggung jawab atas kesalahan terhadap pemimpin sehingga mempengaruhi bagaimana pegawai memandang pentingnya kecermatan dalam pekerjaan mereka. Fokus pada proses dan pencapaian tujuan organisasi mencerminkan orientasi pada hasil. Perhatian pada kesejahteraan dan pengembangan pegawai serta keputusan yang mempertimbangkan stakeholder mencerminkan orientasi orang. Kolaborasi erat antara pegawai menunjukkan orientasi pada tim, sementara kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan mencerminkan stabilitasnya. Namun, dalam indikator keagresifan, terdapat dinamika kompetitif di antara pegawai yang tercermin dari perbedaan respons terhadap pelaksanaan tanggung jawab. Sebagian pegawai menunjukkan respons yang biasa-biasa saja, sementara yang lain menunjukkan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, diperlukan penguatan budaya peran aktif dan semangat kerja di seluruh lapisan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat bukan hanya mempengaruhi pelaksanaan program CSR, tetapi juga secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan satuan kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Indralaya, Mei 2024

Pembimbing



Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP  
NIP. 198701052015041003

Ketua Jurusan Administrasi Publik



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 1969111019994011001

## ABSTRACT

*This research aims to determine the organizational culture of the CSR Work Unit of PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim. This research is motivated by the fact that there are still employees who are not careful in managing incoming requests for assistance, such as files that cannot be found. The focus of this research uses the Organizational Culture theory by Robbins & Judge (2008), which includes innovation and the courage to take risks, attention to small things, results orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability. This research uses qualitative methods with data collection techniques carried out through observation, interviews and documentation. The research results show that the CSR work unit of PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim has organizational culture characteristics with innovative practices and the courage to take risks reflected in program implementation and daily tasks. Attention to small details is reflected in the seriousness of employees when carrying out their duties and carrying out regular supervision, however, the existence of a leadership style that emphasizes responsibility for mistakes towards the leader thus influences how employees view the importance of accuracy in their work. The focus on processes and achieving organizational goals reflects a results orientation. Attention to employee welfare and development as well as decisions that consider stakeholders reflect people orientation. Close collaboration between employees indicates team orientation, while the organization's ability to adapt to change reflects its stability. However, in the aggressiveness indicator, there are competitive dynamics among employees which are reflected in differences in responses to carrying out responsibilities. Some employees show mediocre responses, while others show high enthusiasm in carrying out their duties. Therefore, it is necessary to strengthen the culture of an active role and work spirit at all levels of the organization. Thus, a strong organizational culture not only influences the implementation of CSR programs, but also has a direct impact on improving employee performance, which will ultimately support the achievement of the goals of the PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim CSR work unit.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Performance*

Advisor



Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP  
NIP. 198701052015041003

Indralaya, May 2024

Head of the Department of  
Public Administration



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 1969111019994011001

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul “Budaya Organisasi Pada Satuan Kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim”. Shalawat beriring salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan umatnya hingga akhir zaman. Skripsi ini ditulis guna memenuhi persyaratan dalam menempuh derajat sarjana S-1 Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Keberhasilan penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, serta dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang tua tercinta, Bapak Sahat Sipahutar (alm) dan Ibu Nurulita (almh), yang sudah menjadi salah satu alasan kuat peneliti untuk menyelesaikan Skripsi ini.
2. Saudariku tersayang Meriska Irianti Savitri, terima kasih untuk segala doa, dukungan dan bimbingan yang tak henti-hentinya selalu diberikan selama proses penyusunan skripsi
3. Kepada Ibu Yusifa dan Bapak Suyatna, terima kasih sudah memberikan kasih sayang dan dukungan tanpa henti serta telah menjadi orang tua yang memberikan kekuatan dalam perjalanan penulisan skripsi
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
6. Bapak Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih bimbingannya selama proses penyusunan skripsi ini
7. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si selaku Pembimbing Akademik
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
9. Seluruh staf dan pegawai *Corporate Sustainability Responsibility* (CSR) PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim



10. Sahabat seperjuangan, Frisillia Ardia Gayanti, Ilmyria Farahdila, Triani Novelia, Rizki Ana dan Lara Seltis, terima kasih telah menjadi teman yang baik dan memberikan bantuan tak terhingga. Terima kasih atas semangat, motivasi dan dukungan yang telah diberikan selama proses penulisan skripsi ini, serta dari awal perkuliahan hingga akhir.
11. Seluruh teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih
12. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Aisyah Zahra Savitri. Terimakasih karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai dengan berusaha keras, tidak menyerah dan senantiasa menikmati setiap proses penyusunan skripsi ini. Ini bukan akhir, namun merupakan awal dari pencapaian yang patut di apresiasi.

Indralaya, Maret 2024



Aisyah Zahra Savitri  
NIM. 07011282025235

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Budaya.....	10
2.2 Organisasi .....	11
2.3 Budaya Organisasi.....	12
2.3.1 Pengertian.....	12
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	13
2.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.3.4 Model Budaya Organisasi .....	22
2.3.5 Sumber-Sumber Budaya Organisasi .....	23
2.3.6 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	25
2.3.7 Peran Budaya Organisasi .....	26
2.4 Kinerja .....	27
2.5 Penelitian Terdahulu.....	30
2.6 Kerangka Pemikiran .....	38

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	40
3.2 Definisi Konsep .....	40
3.3 Fokus Penelitian .....	41
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.5 Informan Penelitian .....	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.7 Teknik Analisis Data .....	47
3.8 Sistematika Penulisan .....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	52
4.1.1 PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	52
4.1.2 Satuan Kerja Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim .....	56
4.2 Hasil Penelitian .....	58
4.2.1 Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko .....	59
4.2.2 Perhatian pada hal-hal kecil .....	67
4.2.3 Berorientasi Pada Hasil .....	72
4.2.4 Berorientasi Pada Orang .....	76
4.2.5 Berorientasi Pada Tim .....	79
4.2.6 Keagresifan .....	80
4.2.7 Stabilitas .....	82
4.3 Pembahasan .....	85
4.3.1 Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko .....	86
4.3.2 Perhatian Terhadap Hal-Hal Kecil .....	87
4.3.3 Orientasi Pada Hasil .....	89
4.3.4 Orientasi Manusia .....	90
4.3.5 Orientasi Tim .....	91
4.3.6 Keagresifan .....	92
4.3.7 Stabilitas .....	93
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>100</b>
5.1 Kesimpulan .....	100

5.2 Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1</b>	Research Mapping .....	3
<b>Gambar 1. 2</b>	Data Penghargaan CSR PT. Bukit Asam Tbk .....	5
<b>Gambar 4. 1</b>	Logo Perusahaan .....	53
<b>Gambar 4. 2</b>	Struktur Organisasi Perusahaan .....	54
<b>Gambar 4. 3</b>	Struktur Organisasi Satuan Kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	58
<b>Gambar 4. 4</b>	Ruangan Satuan kerja CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	61
<b>Gambar 4. 5</b>	Inovasi Menggunakan Aplikasi Notion .....	62
<b>Gambar 4. 6</b>	Sertifikat <i>Training</i> Pegawai .....	63
<b>Gambar 4. 7</b>	Pelatihan Mitra Binaan CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim ....	64
<b>Gambar 4. 8</b>	Aplikasi Notion Yang Digunakan Oleh Pegawai CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	66
<b>Gambar 4. 9</b>	Kegiatan Mitra Binaan SIBA Rosella CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Mengikuti Pameran di Mandalika <i>Experience</i> 2022.....	67
<b>Gambar 4. 10</b>	Laporan TJSI Bulan Februari CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	69
<b>Gambar 4. 11</b>	Laporan TJSI Triwulan II Tahun 2023 CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	70
<b>Gambar 4. 12</b>	Kegiatan Pelatihan Mitra Binaan CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	72
<b>Gambar 4. 13</b>	Realisasi Program BIDIKSIBA .....	73
<b>Gambar 4. 14</b>	Progres Kegiatan Program BIDIKSIBA .....	74
<b>Gambar 4. 15</b>	Struktur Organisasi Satuan Kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	80
<b>Gambar 4. 16</b>	Bentuk Stabilitas oleh CSR PT. Bukit Asam Tbk .....	82
<b>Gambar 4. 17</b>	Kegiatan CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Dalam Menjaga Stabilitas .....	83
<b>Gambar 4. 18</b>	Laporan TJSI Bulan Februari CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim .....	85

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1</b> Model Level Budaya Organisasi Shein (1985) .....	22
<b>Tabel 2. 2</b> Penelitian Terdahulu.....	30
<b>Tabel 2. 3</b> Kerangka Pemikiran .....	39
<b>Tabel 3. 1</b> Fokus Penelitian.....	42
<b>Tabel 3. 2</b> Informan Penelitian .....	44
<b>Tabel 3. 3</b> Teknik Analisis Data .....	48
<b>Tabel 4. 1</b> Matriks Hasil dan Temuan Penelitian.....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Pedoman Wawancara.....	109
<b>Lampiran 2.</b> Transkrip Wawancara Informan.....	113
<b>Lampiran 3.</b> Dokumentasi Wawancara.....	135
<b>Lampiran 4.</b> Surat Izin Penelitian.....	136
<b>Lampiran 5.</b> SK Dosen Pembimbing.....	137
<b>Lampiran 6.</b> Kartu Bimbingan Usulan Penelitian.....	139
<b>Lampiran 7.</b> Lembar Perbaikan Seminar Proposal.....	140
<b>Lampiran 8.</b> Kartu Bimbingan Skripsi.....	141
<b>Lampiran 9.</b> Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif.....	142

## DAFTAR SINGKATAN

AM	: <i>Assistant Manager</i>
AVP	: <i>Assistant Vice President</i>
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CSR	: <i>Corporate Social Responsibility</i>
PT	: Perseroan Terbatas
PTBA	: Perseroan Terbatas Bukit Asam
Satker	: Satuan Kerja
TJSL	: Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan
UMKM	: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Budaya mengacu pada keseluruhan pengetahuan yang dimiliki oleh manusia sebagai bagian dari kehidupan sosial mereka, yang berfungsi untuk memahami dunia sekitar dan pengalaman pribadi, serta membentuk dasar untuk tindakan dan gaya hidup. Budaya merupakan gaya hidup yang diadopsi oleh sekelompok individu, mencakup berbagai pola perilaku yang diajarkan dan ditransmisikan dari satu generasi ke generasi berikutnya dengan bantuan bahasa dan proses peniruan.

Organisasi adalah sekelompok individu atau entitas yang terdiri dari dua orang atau lebih, memiliki batasan yang jelas, dan berkoordinasi secara langsung untuk mencapai tujuan bersama (Robbins dalam Rusdinal & Afriansyah, 2021). Untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, organisasi perlu dibangun dan dipertahankan dalam pola-pola perilaku yang tetap konsisten dan dapat diprediksi sebelumnya.

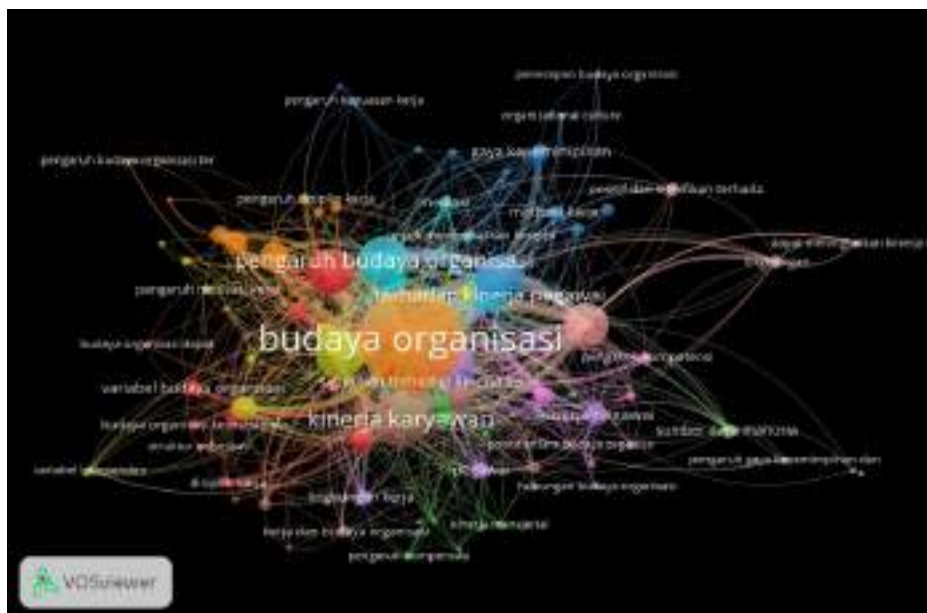
Pada tiap-tiap perusahaan atau organisasi, penting untuk memiliki struktur organisasi yang dibentuk mengacu pada prinsip-prinsip, visi, misi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Prinsip-prinsip dan asumsi-asumsi ini seringkali disebut sebagai budaya organisasi, yang mencerminkan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dianut, dan dijalankan oleh organisasi, untuk menciptakan makna tersendiri dan menjadi dasar untuk standar perilaku dalam organisasi (Harahap, 2011).

Peran budaya organisasi memiliki signifikansi yang besar dalam membentuk perilaku individu di dalam organisasi, baik dalam konteks menyesuaikan diri dengan

lingkungan luar maupun mempertahankan moral dan tanggung jawab terhadap organisasi. Budaya organisasi juga memainkan peran kunci dalam mempengaruhi kinerja pegawai kepuasan kerja mereka dan komitmen mereka terhadap organisasi dalam jangka waktu yang singkat dan panjang. Sejalan dengan (Hadju & Adam, 2019), para ahli meyakini bahwa faktor-faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan kinerja dalam sebuah organisasi sangat terkait dengan budaya organisasi, namun, kesadaran akan peran tersebut cenderung kurang dimiliki oleh para pegawai, terutama oleh pimpinan dan pihak-pihak terkait yang bertanggung jawab atas pengelolaan organisasi.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa budaya organisasi memainkan peran krusial dalam memotivasi dan meningkatkan efektivitas kinerja baik dalam waktu singkat maupun jangka panjang. (Robbins dalam Mukaffan, 2020) mengidentifikasi tujuh karakteristik utama dari budaya organisasi, termasuk inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas. Penilaian kinerja pegawai digunakan sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja mereka. Kinerja, yang juga dikenal sebagai prestasi, mencakup hasil yang diperoleh dari suatu proses atau tindakan yang dilakukan dalam suatu fungsi (Hadju & Adam, 2019). Kinerja mengacu pada prestasi yang tercapai dalam pelaksanaan suatu tugas atau fungsi tertentu, dengan mempertimbangkan bahwa hasil kinerja berasal dari aktivitas yang melibatkan berbagai faktor.

**Gambar 1. 1** Research Mapping



Sumber: Diolah Penulis Menggunakan *Vosviewers*, 2023

Hasil pemetaan riset menggunakan *Vosviewers* mengungkapkan bahwasannya budaya organisasi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Gambaran ini ditunjukkan oleh lingkaran pada diagram yang mana semakin besar lingkaran tersebut maka semakin banyak penelitian yang telah meneliti variabel ini. Hal sebaliknya berlaku untuk lingkaran yang lebih kecil yang mencerminkan bahwa sedikitnya penelitian yang mengangkat topik tersebut.

Temuan dari pemetaan ini memiliki relevansi langsung dengan topik penelitian yang akan diangkat yaitu mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, namun penelitian ini akan membuat lebih spesifik lagi bagaimana budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam konteks PT. Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim yang secara konsisten meraih penghargaan CSR Award pada setiap tahunnya.

PT. Bukit Asam Tbk adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di Sumatera Selatan, dan khususnya bergerak di sektor pertambangan batu

bara. Dilansir dari <http://www.cnbcindonesia.com> PTBA terkenal sebagai salah satu produsen batu bara terbesar keenam di Indonesia, dan kantor pusat perusahaan ini terletak di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. Didirikan oleh Belanda pada tahun 1950, PTBA kini berada di bawah naungan MIND ID.

PT. Bukit Asam Tbk, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), menegaskan komitmen terhadap nilai-nilai dasar BUMN yang dikenal dengan singkatan AKHLAK, yang merupakan pedoman moral dan etika bagi seluruh staf BUMN saat ini. Komitmen ini diatur dalam Keputusan Bersama antara Dewan Komisaris dan Direksi PT. Bukit Asam Tbk Nomor 07/SK/PTBA-DEKOM/2021. Nilai-nilai inti ini dirancang khusus untuk memperkuat pengembangan sumber daya manusia di lingkungan BUMN, dengan tujuan meningkatkan daya saing BUMN secara global dan menjadikan BUMN sebagai pusat bakat. Implementasi nilai-nilai AKHLAK di BUMN diatur sesuai dengan pedoman yang disahkan dalam Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-115/MBU/05/2022 tentang Panduan Pelaksanaan Nilai-nilai Inti Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

Selain prestasinya di sektor pertambangan, PT. Bukit Asam Tbk terkenal karena komitmennya dalam menjalankan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility/CSR). CSR adalah strategi di mana perusahaan memasukkan kepedulian sosial ke dalam operasional dan interaksi dengan pemangku kepentingan, berdasarkan prinsip sukarela dan kemitraan (Cahya, 2022)

Melalui berbagai inisiatif CSR, perusahaan ini berperan aktif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, membangun kemandirian masyarakat, dan berusaha untuk meningkatkan kualitas lingkungan di wilayah sekitar operasional mereka. Selama beberapa tahun terakhir, PT. Bukit Asam Tbk telah meraih sejumlah

penghargaan bergengsi atas upaya CSR mereka, yang mencerminkan kesungguhan perusahaan ini dalam mencapai tujuan mereka dan meraih kinerja organisasi yang luar biasa. Di bawah ini merupakan beberapa penghargaan yang diraih oleh CSR PT. Bukit Asam Tbk beberapa tahun belakang ini.

**Gambar 1. 2** Data Penghargaan CSR PT. Bukit Asam Tbk

#### Tahun 2022

17	11 Agustus 2022 August 11, 2022	TJSL & CSR Awards 2022	5 Star Pilar Ekonomi 5 Star Economic Pillars	BUMN Track	Jakarta
18	11 Agustus 2022 August 11, 2022	TJSL & CSR Awards 2022	5 Star Pilar Lingkungan 5 Star Economic Pillars	BUMN Track	Jakarta
19	11 Agustus 2022 August 11, 2022	TJSL & CSR Awards 2022	CEO The Most Committed to TJSL Initiative on Clean Coal Technology	BUMN Track	Jakarta

#### Tahun 2021

23 April 2021 April 23, 2021	Top CSR Awards 2021	Kategori Khusus: Program Lingkungan dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Special Program: Environment and Community Economic Empowerment Program	Top Business	Jakarta
23 April 2021 April 23, 2021	Top CSR Awards 2021	Arviyan An'Eni - Top Leader on CSR Commitment 2021	Top Business	Jakarta
23 April 2021 April 23, 2021	Top CSR Awards 2021	TOP CSR Awards 2021 5 stars.	Top Business	Jakarta

#### Tahun 2022

29 Juli 2020 July 29, 2020	TOP CSR Award 2020	TOP CSR Award 2020 (5 stars)	Majalah Top Business bekerja sama dengan KNKG dan Lembaga Kajian Nawa Cita Top Business Magazine in cooperation with KNKG and Institute of Nawa-Cita Studies	Jakarta
29 Juli 2020 July 29, 2020	TOP CSR Award 2020	Top Leader on CSR Commitment 2020	Majalah Top Business bekerja sama dengan KNKG dan Lembaga Kajian Nawa Cita Top Business Magazine in cooperation with KNKG and Institute of Nawa-Cita Studies	Jakarta
29 Juli 2020 July 29, 2020	TOP CSR Award 2020	Circular Economy Integrated Agriculture	Majalah Top Business bekerja sama dengan KNKG dan Lembaga Kajian Nawa Cita Top Business Magazine in cooperation with KNKG and Institute of Nawa-Cita Studies	Jakarta

Sumber: Website Resmi PT Bukit Asam Tbk

(Djaitun, Margono, & Irawan (2013) dalam Prahara & Hidayat, (2020) mengemukakan bahwa keberadaan budaya organisasi yang solid memberikan

dukungan yang kuat bagi pencapaian tujuan organisasi, sementara budaya organisasi yang rapuh atau negatif dapat menjadi hambatan atau bahkan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut. Dalam organisasi yang memiliki budaya yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami, diinternalisasi, dan didukung oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki dampak yang besar terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi.. Hal ini tercermin dalam upaya CSR PT. Bukit Asam Tbk., yang secara konsisten mendapatkan penghargaan, mencerminkan komitmen dan keberhasilan perusahaan dalam bidang CSR..

Dengan penghargaan yang diterima oleh CSR PT. Bukit Asam Tbk. tidak hanya mencerminkan hasil dari strategi yang efektif, melainkan juga menunjukkan adanya budaya organisasi yang kuat. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, hubungan erat antara keberhasilan atau kegagalan kinerja dalam organisasi dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat ini tidak hanya menjadi dasar untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk pada satuan kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim yang juga memberikan dampak positif terhadap kinerja para pegawai.

Dengan kata lain, penghargaan CSR yang diperoleh mencerminkan bukan hanya hasil strategi yang efektif, melainkan juga mencerminkan adanya budaya organisasi yang mendalam dan positif di PT. Bukit Asam Tbk. Budaya organisasi yang positif tersebut dapat memberikan motivasi dan komitmen yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan CSR perusahaan.

Namun kenyataannya, berdasarkan observasi langsung yang diperoleh peneliti pada saat magang, diketahui bahwa beberapa kali pegawai pada satuan kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim masih kurang teliti pada saat mengelola permohonan

bantuan yang masuk ke pihak CSR, di mana proposal yang seharusnya telah masuk ke sistem CSR ternyata belum di proses, meskipun pada kenyataannya, proposal tersebut sudah diterima oleh pihak CSR berdasarkan surat terima dari Satuan Kerja Administrasi Korporat. Permasalahan ini tidak hanya teridentifikasi oleh peneliti, melainkan juga secara langsung diketahui oleh pihak yang mengajukan permohonan bantuan, yakni masyarakat.

Permasalahan tersebut ada pada kinerja pegawai yang ada pada satuan kerja CSR PT. Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwasannya kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratama & Elistia, 2020), menyelidiki pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota staf generasi Z. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang sangat penting pada kinerja anggota staf generasi Z. Di samping itu, kepemimpinan yang menggunakan gaya transformasional dan motivasi kerja juga berpengaruh positif pada kinerja anggota staf generasi Z, dengan kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara ketiga variabel tersebut dan kinerja anggota. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kesek et al., 2021) yang mengkonfirmasi bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Keberadaan budaya organisasi yang kuat cenderung meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian budaya organisasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Permasalahan yang muncul di satuan kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim dapat ditingkatkan melalui penerapan budaya organisasi yang baik. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap karakteristik budaya organisasi, termasuk inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi tim,

agresivitas, dan stabilitas. Sehingga, berdasarkan fenomena-fenomena yang dijelaskan, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim adalah dengan menerapkan budaya organisasi atau nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Penelitian ini menitikberatkan urgensi pemahaman mendalam mengenai peran signifikan budaya organisasi dalam mengatasi permasalahan kinerja yang muncul di satuan kerja CSR PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana Budaya Organisasi Pada Satuan Kerja CSR PT Bukit Asam Tbk. Tanjung Enim?”

## **1.3 Tujuan dan Manfaat**

Sesuai dengan masalah yang sudah dirumuskan diatas, tujuan penelitian ini yaitu untuk “Mendeskripsikan Budaya Organisasi Pada Satuan Kerja CSR PT Bukit Asam Tbk. Tanjung Enim”.

Harapan dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi yang berharga bagi peneliti sendiri serta pihak-pihak terkait yang memiliki kepentingan dalam penelitian ini. Dengan demikian, manfaat dari penelitian ini akan termanifestasi dalam dua aspek, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.



### 1. Manfaat Teoritis

Dilihat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai budaya organisasi bagi para pembaca maupun penulis sendiri, terlebih pada satuan kerja CSR PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dimaksudkan untuk menyajikan pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna dan menjadi salah satu sumber informasi bagi penelitian berikutnya, yang akan membantu mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi satuan kerja CSR PT. Bukit Asam Tbk. di Tanjung Enim.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*. Semarang University Press.  
<https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/B038/20171124014835-Budaya-Organisasi-.pdf>
- John W. Creswell. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Rusdinal, & Afriansyah, H. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Budaya Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada.  
[http://repository.unp.ac.id/36985/1/Desyandri\\_Dasar\\_Dasar\\_Pengembangan\\_Organisasi\\_tanpa\\_koreksi.pdf](http://repository.unp.ac.id/36985/1/Desyandri_Dasar_Dasar_Pengembangan_Organisasi_tanpa_koreksi.pdf)

### Sumber Jurnal:

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2).  
<https://api.core.ac.uk/oai/oai:ojs2.journal.stiemb.ac.id:article/327>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Budiman, H., Imam Bonjol, S., Hariadi, B., & Handrina, E. (2023). Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bukittinggi. *Jurnal Administrasi Dan Pemerintahan, STISIP Imam Bonjol*, 1(2), 2023.  
<https://doi.org/10.55850/|website>
- Cahya, R. A. (2022). Implementasi CSR (Corporate Social Responsibility) PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Sebagai Upaya Dalam Pembinaan Lingkungan Dan Kemitraan. *JIM: Journal Of International Management* ,

- I(1), 43–54. <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/JIM/article/view/270>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 126–135. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi (Organizational Culture)* (Cetakan 1). Semarang University Press. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/B038/20171124014835-Budaya-Organisasi-.pdf>
- Ilahi, M. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Cabang Pekanbaru [Universitas Islam Riau]. In *Skripsi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*. <https://repository.uir.ac.id/8887/1/155210274.pdf>
- Jismin, Nurdin, & Rustina. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, 1(2), 20–29. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>
- Kesek, M. N., Nugraha Tangon, J., & Korompis, S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/10.33395/owner.xxx.xxx>
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). In *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* (Vol. 4, Issue 2).
- Mukaffan. (2020). Pembentukan dan Manifestasi Budaya Organisasi dalam Kajian Filsafat Islam. *Jurnal Qolamuna*, 6(1), 135–152. <https://ejournal.stismu.ac.id/ojs/index.php/qolamuna/article/view/198>
- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi*

- Universitas Negeri Padang*), 10(2), 232.  
<https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimedias Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152.  
<https://jeconomics.esaunggul.ac.id/index.php/JECO/article/view/5>
- Rusdinal, & Afriansyah, H. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Budaya Organisasi* (R. Mirsawati, Ed.; 1st ed.). PT. RajaGrafindo Persada.  
[http://repository.unp.ac.id/36985/1/Desyandri\\_Dasar\\_Dasar\\_Pengembangan\\_Organisasi\\_tanpa\\_koreksi.pdf](http://repository.unp.ac.id/36985/1/Desyandri_Dasar_Dasar_Pengembangan_Organisasi_tanpa_koreksi.pdf)
- Sutrisna, R. M., Aryanti, F. D., & Komalasari, E. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN SUBANG. *JURNAL STUDI ADMINISTRASI PUBLIK* , 8(2).  
<http://www.ejournal.unsub.ac.id/index.php/PASCA/article/view/1938>
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiha, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Wahyudiansyah Wahyudiansyah, Syarifuddin Andi, & Nurfaidah Nurfaidah. (2020). Analisis Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. *Master of Management Journal*, 1(1). <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/MM/article/view/225>
- Wita, A. M., Acep, S., & Kokom, K. (2020). Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28–36. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU>
- Yuniarti, Kadiyono, & Sulistiobudi. (2021). Peran Subkultural Dalam Mendukung Komitmen Transformasi Organisasi (Pengukuran Budaya Organisasi Dengan Model Denison). *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 4(2), 193–204. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.22441/jdm.v4i2.12131>

**Sumber Internet:**

PT. Bukit Asam. (2021). Keputusan Bersama Dewan Komisaris Dan Direksi PT.

Bukit Asam Tbk Pedoman Perilaku Dan Etika Bisnis PT, Bukit Asam Tbk.

[https://www.ptba.co.id/uploads/ptba\\_gcg\\_coc/20211208121910-2021-12-08ptba\\_gcg\\_coc121435.pdf](https://www.ptba.co.id/uploads/ptba_gcg_coc/20211208121910-2021-12-08ptba_gcg_coc121435.pdf)

PT Bukit Asam Tbk. (2023). *2023 Laporan TJSJL Februari PT Bukit Asam Tbk.*

Tim Riset, CNBC Indonesia. (2022). Pertarungan Para Raksasa Batu Bara, Siapa Paling Juara? CNBC Indonesia.

<https://www.cnbcindonesia.com/market/20220509152204-17337514/pertarungan-para-raksasa-batu-bara-siapa-paling-juara>