

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BPBD PROVINSI JAWA TIMUR

Shafira Andriana

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

e-mail: andrianafira16@gmail.com

Diterima: 25/12/2025; Direvisi: 31/12/2025; Diterbitkan: 3/2/2026

ABSTRAK

Kinerja aparatur menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan penanggulangan bencana, terutama di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur yang berada di kawasan dengan tingkat kerawanan bencana yang tinggi. Salah satu faktor internal yang dianggap berperan penting terhadap kinerja adalah budaya organisasi, karena budaya tersebut membentuk nilai, sikap, dan pola perilaku kerja para pegawai. Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji sejauh mana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan di BPBD Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan rancangan kausal, di mana responden dipilih melalui teknik *random sampling* dan informasi dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Pengolahan data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana guna menilai keterkaitan antara kedua variabel penelitian. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,1 persen, sementara bagian selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar kerangka penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berperan sebagai faktor strategis dalam membangun profesionalisme, kedisiplinan, dan efektivitas kerja aparatur. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif perlu menjadi bagian penting dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung kinerja BPBD dalam penanggulangan bencana.

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

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in determining the success of disaster management implementation, particularly at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Java Province, which operates in areas with a high level of disaster vulnerability. One important internal factor influencing performance is organizational culture, as it shapes employees' values, attitudes, and patterns of work behavior. This study aims to examine the extent to which organizational culture affects employee performance at the East Java Provincial BPBD. The research applies a quantitative approach with a causal design, in which respondents are selected through random sampling and data are collected using Likert-scale questionnaires. Data analysis is conducted using simple linear regression to assess the relationship between the two research variables. The findings reveal that organizational culture has a significant effect on employee performance, contributing 29.1 percent, while the remaining variance is explained by other variables outside the research framework. These results indicate that organizational culture serves as a strategic factor in fostering professionalism, discipline, and work effectiveness among employees. Therefore, strengthening an adaptive and collaborative organizational culture should become an important part of human resource management policies to support BPBD performance in disaster management.

Keywords: *Culture, Organization, Performance, BPBD*

PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur memegang peran strategis dalam sistem perlindungan masyarakat terhadap ancaman bencana di tingkat provinsi. Wilayah Jawa Timur dikenal sebagai salah satu kawasan dengan intensitas risiko bencana yang tinggi, khususnya bencana hidrometeorologi seperti banjir dan tanah longsor. Kondisi tersebut tidak hanya menyebabkan kerusakan fisik dan lingkungan, tetapi juga berdampak pada kestabilan sosial serta ekonomi masyarakat. Oleh sebab itu, kemampuan BPBD dalam menjalankan fungsinya secara efektif menjadi faktor kunci bagi keberlanjutan pembangunan daerah dan keselamatan publik.

Dalam pelaksanaannya, efektivitas penanggulangan bencana tidak hanya bergantung pada kemampuan institusi pemerintah, tetapi juga membutuhkan partisipasi masyarakat serta penguatan kapasitas di tingkat lokal. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa partisipasi masyarakat dan penguatan kapasitas lokal merupakan unsur penting dalam menghadapi bencana banjir secara efektif (Jauhari et al., 2025). Sinergi yang terbangun antara BPBD dan masyarakat menjadi fondasi bagi terbentuknya sistem penanggulangan bencana yang tangguh dan berkelanjutan. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut berjalan dalam kerangka regulasi nasional sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (Republik Indonesia, 2007).

Secara konseptual, penanggulangan bencana mencakup rangkaian tahapan yang saling terhubung, mulai dari pencegahan, kesiapsiagaan, tanggap darurat, hingga pemulihan pascabencana. BPBD Provinsi Jawa Timur melaksanakan berbagai program mitigasi melalui penguatan sumber daya manusia serta edukasi kebencanaan kepada masyarakat. Pada fase tanggap darurat, lembaga ini dituntut untuk merespons secara cepat, tepat, dan terkoordinasi dalam menyalurkan bantuan kepada warga terdampak. Selain itu, BPBD juga berperan penting dalam rehabilitasi dan rekonstruksi guna mendukung pemulihan sosial dan ekonomi secara berkelanjutan (Muhdar & Sofyan, 2021).

Meskipun kerangka kebijakan dan program telah tersedia, efektivitas pelaksanaannya sangat ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai pelaksana utama di lapangan. Pegawai BPBD berhadapan langsung dengan situasi darurat yang penuh tekanan, risiko keselamatan, serta tuntutan pengambilan keputusan cepat. Kondisi kerja tersebut menuntut profesionalisme, adaptabilitas, dan daya tanggap yang tinggi agar layanan publik tetap berjalan optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk menilai seberapa jauh organisasi BPBD mampu menjalankan mandatnya secara nyata.

Kinerja karyawan tidak semata-mata bergantung pada kemampuan personal, melainkan juga dipengaruhi oleh kondisi dan iklim organisasi yang membentuk pola perilaku kerja secara bersama-sama. Salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, yaitu sistem nilai, aturan, dan pola hubungan yang berkembang di dalam sebuah institusi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, sehingga memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Berbagai studi mengindikasikan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga penanggulangan bencana (Peny, 2023; Idris, 2023) sekaligus mendukung terciptanya suasana kerja yang mendukung produktivitas (Maghfiroh, 2022; Rajagukguk et al., 2023).

Sejumlah penelitian dalam sepuluh tahun terakhir menegaskan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik serta mutu layanan yang dihasilkan (Agustin et al., 2024; Muhajirin, 2020; Muhammad, 2017). Selain itu, konsep *organizational resilience* dan budaya keselamatan organisasi menjadi sangat relevan bagi lembaga berisiko tinggi seperti BPBD dalam menjaga keberlanjutan kinerja di tengah krisis (Iqmalia & Djunaidi, 2024). Meski demikian, penelitian yang secara khusus menelaah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur masih tergolong sedikit. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan empiris sekaligus memberikan sumbangan praktis bagi penguatan pengelolaan sumber daya manusia BPBD di tingkat provinsi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan rancangan kausal guna mengkaji hubungan sebab-akibat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dalam model penelitian ini, budaya organisasi berperan sebagai variabel independen, sementara kinerja karyawan ditempatkan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Waru, Kabupaten Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu Januari hingga April 2025 untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh mencerminkan kondisi organisasi yang aktual dan relevan.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai BPBD Provinsi Jawa Timur sebanyak 266 orang yang terdiri dari tenaga Non-ASN, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dari populasi tersebut dipilih sampel sebanyak 25 persen atau 67 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*, sehingga setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan daftar pegawai yang tersedia agar keterwakilan populasi tetap terjaga. Teknik ini digunakan untuk mengurangi potensi bias pemilihan dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang digunakan untuk menangkap persepsi responden mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sebelum dipakai dalam proses pengolahan data, instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dapat merepresentasikan variabel yang diukur secara akurat dan menghasilkan data yang konsisten. Setelah data dinyatakan layak, pengolahan dilakukan menggunakan regresi linier sederhana guna menentukan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Seluruh tahapan pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik untuk memastikan ketepatan hasil serta menjamin keandalan temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah setiap item dalam kuesioner secara akurat merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Tahapan ini krusial karena mutu data kuantitatif sangat bergantung pada keakuratan instrumen pengukuran yang dipakai. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan membandingkan nilai korelasi setiap item terhadap skor

total dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5 persen. Rincian hasil pengujian tersebut ditampilkan dalam Tabel 1 untuk variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Penelitian

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)			
X1	0,4848	0,2404	Valid
X2	0,5182	0,2404	Valid
X3	0,6150	0,2404	Valid
X4	0,5448	0,2404	Valid
X5	0,5210	0,2404	Valid
X6	0,5985	0,2404	Valid
X7	0,7076	0,2404	Valid
X8	0,6209	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,5185	0,2404	Valid
Y2	0,4285	0,2404	Valid
Y3	0,6451	0,2404	Valid
Y4	0,4537	0,2404	Valid
Y5	0,4488	0,2404	Valid
Y6	0,3804	0,2404	Valid
Y7	0,5294	0,2404	Valid
Y8	0,6431	0,2404	Valid

Merujuk pada data yang tersaji dalam Tabel 1, seluruh nilai r hitung pada setiap butir pernyataan tercatat lebih tinggi daripada nilai r tabel sebesar 0,2404. Hal tersebut menandakan bahwa setiap item pernyataan memiliki keterkaitan yang cukup kuat dengan konstruk yang sedang diukur. Dengan demikian, seluruh item pada variabel budaya organisasi maupun kinerja

karyawan memenuhi kriteria validitas. Tidak terdapat item yang perlu dieliminasi sehingga seluruh instrumen dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Selain valid, instrumen juga harus memiliki konsistensi internal yang baik agar hasil pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa item-item pertanyaan dalam satu variabel memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil. Pada penelitian ini, tingkat reliabilitas instrumen ditentukan melalui perhitungan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0,778	8

Koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,778 pada tabel 2 mengindikasikan bahwa alat ukur budaya organisasi mempunyai reliabilitas internal yang kuat dan dapat diandalkan. Nilai tersebut melampaui ambang batas minimum yang dipersyaratkan dalam penelitian kuantitatif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keterkaitan antaritem cukup kuat dalam mengukur variabel yang sama. Dengan demikian, kuesioner budaya organisasi dinyatakan reliabel.

Pengujian reliabilitas juga dilakukan terhadap instrumen kinerja karyawan untuk memastikan bahwa seluruh item memberikan hasil pengukuran yang stabil. Instrumen yang memiliki reliabilitas baik akan menghasilkan data yang stabil dan tidak terdistorsi oleh variasi acak. Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 3. Data ini menjadi dasar kelayakan instrumen sebelum digunakan dalam analisis hipotesis.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0,696	8

Pada tabel 3, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,696 menunjukkan bahwa instrumen kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang dapat diterima. Meskipun nilainya lebih rendah dibandingkan variabel budaya organisasi, angka ini tetap memenuhi kriteria minimum dalam penelitian sosial. Dengan demikian, instrumen kinerja karyawan dinyatakan cukup konsisten untuk digunakan. Seluruh butir pertanyaan tetap dipertahankan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dipastikan bahwa data residual berdistribusi normal. Normalitas data merupakan salah satu asumsi utama dalam regresi linier. Pada penelitian ini, normalitas data diuji melalui metode Kolmogorov-Smirnov yang diterapkan pada nilai residual. Temuan dari pengujian normalitas tersebut ditampilkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)

Statistik	Nilai
N	67
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Pada tabel 4 terlihat bahwa nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,200 berada di atas ambang signifikansi 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebaran residual tidak menyimpang dari pola distribusi normal. Dengan terpenuhinya kriteria tersebut, persyaratan normalitas dalam analisis statistik dapat dianggap tercapai. Oleh karena itu, data layak digunakan untuk melanjutkan pengujian dengan regresi linier sederhana.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan melalui regresi linier sederhana yang menghasilkan nilai koefisien serta tingkat signifikansinya. Ringkasan hasil perhitungan statistik tersebut ditampilkan pada tabel 5. Tabel tersebut memuat informasi mengenai konstanta dan besaran koefisien regresi dari variabel budaya organisasi.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,564	1,054	–	6,228	0,000
Budaya Organisasi	0,507	0,098	0,540	5,171	0,000

Nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik. Selain itu, nilai t hitung yang ditampilkan pada Tabel 5 tercatat lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, sehingga memperkuat hasil pengujian yang diperoleh. Koefisien regresi yang bernilai positif pada tabel tersebut mengindikasikan adanya hubungan searah antara kedua variabel. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui kekuatan hubungan dan besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan analisis koefisien korelasi dan determinasi. Pengukuran tersebut menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hasil analisis ini disajikan pada tabel 6. Data tersebut diperoleh dari output regresi linier sederhana.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,540	0,291	0,281	2,183

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,540 pada tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan berada pada tingkat sedang. Di sisi lain, nilai R Square sebesar 0,291 mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat menerangkan sebesar 29,1 persen variasi dalam kinerja karyawan. Bagian selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Temuan ini memberikan gambaran kuantitatif mengenai kekuatan pengaruh yang diuji.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur. Temuan ini tidak hanya menegaskan hubungan statistik, tetapi juga menunjukkan bahwa nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang dalam organisasi benar-benar membentuk cara pegawai bekerja secara kolektif. Kondisi ini selaras dengan temuan Astuti (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pembentukan komitmen dan keselarasan tujuan kerja. Dalam konteks BPBD, keselarasan nilai dan perilaku kerja menjadi faktor penting karena tugas yang dihadapi bersifat dinamis, berisiko, dan menuntut koordinasi tinggi.

Temuan mengenai peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian Sutoro et al. (2020) dan Widuri et al. (2020), yang membuktikan bahwa lingkungan budaya kerja yang positif mampu meningkatkan kedisiplinan, motivasi, serta tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam organisasi seperti BPBD yang beroperasi di bawah tekanan situasi darurat, budaya yang menekankan profesionalisme, kerja sama, dan tanggung jawab menjadi sangat krusial. Temuan ini konsisten dengan pandangan Saad dan Abbas (2018) yang menegaskan bahwa dalam organisasi publik, budaya organisasi berperan sebagai alat pengendali terhadap perilaku kerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi latar belakang normatif, tetapi menjadi instrumen nyata dalam mengarahkan perilaku kerja pegawai BPBD.

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan juga dapat dipahami melalui aspek psikologis pegawai. Badrianto dan Astuti (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang memperkuat keterkaitan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif menciptakan rasa keadilan, kenyamanan, dan kejelasan peran, sehingga meningkatkan keterikatan pegawai terhadap institusi. Dalam konteks BPBD, kondisi ini menjadi sangat penting karena pegawai dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi dan risiko keselamatan. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang sehat berfungsi sebagai penyangga psikologis yang mendukung keberlanjutan kinerja pegawai.

Pada organisasi dengan tingkat risiko kerja tinggi seperti BPBD, budaya organisasi juga berkaitan erat dengan aspek keselamatan dan perilaku kerja ekstra peran. Aboramadan et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya keselamatan dan sistem kerja yang mendukung mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) serta kualitas pengambilan keputusan dalam situasi berisiko. Hal ini relevan dengan kondisi BPBD

yang sering beroperasi dalam situasi darurat dan penuh ketidakpastian. Budaya organisasi yang kuat membantu membentuk kesiapan mental dan kolektif pegawai dalam menghadapi kondisi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berperan dalam aktivitas kerja sehari-hari, tetapi juga memengaruhi kinerja ketika organisasi menghadapi situasi krisis.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan kajian Fitriyanti (2024) yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana di tingkat daerah. Budaya kerja yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik terbukti mampu memperkuat koordinasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Selain itu, Gimenez et al. (2017) menegaskan bahwa ketangguhan organisasi dalam pengelolaan bencana sangat ditentukan oleh kesamaan nilai dan pola hubungan yang berkembang di dalam organisasi. Dalam konteks BPBD Provinsi Jawa Timur, temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi fondasi bagi ketangguhan institusi dalam menghadapi berbagai jenis bencana.

Walaupun budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan, kontribusinya sebesar 29,1 persen terhadap kinerja karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain juga memberikan peran yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan temuan Muqtafin (2024) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan karakteristik individu turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi sebaiknya tidak dilakukan secara terpisah, melainkan diintegrasikan dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia lainnya. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, BPBD diharapkan mampu meningkatkan kinerja aparatur secara lebih optimal dalam mendukung efektivitas penanggulangan bencana.

KESIMPULAN

Penelitian ini memaknai budaya organisasi bukan sekadar sebagai atribut internal, tetapi sebagai kekuatan strategis yang membentuk cara karyawan BPBD Provinsi Jawa Timur bekerja, berkoordinasi, dan merespons tantangan kebencanaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang terinternalisasi dalam organisasi berperan penting dalam membangun profesionalisme, tanggung jawab, dan kualitas kinerja aparatur. Dengan demikian, tujuan penelitian yang menempatkan budaya organisasi sebagai elemen kunci peningkatan kinerja pada organisasi publik yang beroperasi dalam situasi berisiko dan dinamis dapat dikatakan tercapai. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan penanggulangan bencana tidak semata-mata ditentukan oleh faktor teknis, melainkan juga oleh kuatnya budaya kerja yang menjadi landasan operasional organisasi.

Walaupun budaya organisasi memberikan sumbangan yang berarti terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja aparatur dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor manajerial dan karakteristik individu. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi perlu dipadukan dengan pengembangan kepemimpinan, sistem penghargaan yang adil, peningkatan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan yang terintegrasi tersebut menjadi penting agar upaya peningkatan kinerja tidak bersifat parsial dan jangka pendek. Dengan kata lain, budaya organisasi harus diposisikan sebagai fondasi yang menopang kebijakan sumber daya manusia secara menyeluruh.

Dari sisi aplikasi, hasil penelitian ini memberikan landasan empiris bagi BPBD Provinsi Jawa Timur untuk merancang kebijakan pembinaan pegawai yang lebih berorientasi pada penguatan nilai, kerja sama, dan orientasi pelayanan publik. Budaya organisasi yang adaptif

dan kolaboratif dapat dijadikan instrumen untuk meningkatkan ketangguhan institusi dalam menghadapi situasi darurat dan kompleksitas penanggulangan bencana. Ke depan, penelitian lanjutan disarankan untuk mengembangkan model yang memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, keselamatan kerja, dan iklim organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih utuh tentang determinan kinerja aparatur kebencanaan. Dengan pengembangan tersebut, hasil penelitian tidak hanya bermanfaat secara akademik, tetapi juga semakin relevan bagi praktik pengelolaan organisasi publik di bidang kebencanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Kundi, Y. M., Elhamalawy, E., & Albashiti, B. (2022). The effect of high-performance work systems on risk-taking and organizational citizenship behaviors: The mediating role of perceived safety climate. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1428–1447. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2021-0211>
- Agustin, P., Filsa, S., & Mochammad, I. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *LOKAWATI: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3), 43–55. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- 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>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1013>
- Fitriyanti, E. (2024). *Peran budaya organisasi dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung). <https://digilib.uinsgd.ac.id/85596/>
- Gimenez, R., Hernantes, J., Labaka, L., Hiltz, S. R., & Turoff, M. (2017). Improving the resilience of disaster management organizations through virtual communities of practice: A Delphi study. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 25(3), 160–170. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12181>
- Idris, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(6), 1061–1075. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4507>
- Iqmalia, B. N., & Djunaidi, Z. (2024). Evaluasi resilience dalam budaya keselamatan organisasi: Studi kasus di situs tambang batubara. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 16(1), 38–43. <https://www.forikes-ejournal.com/index.php/SF/article/view/5640>
- Jauhari, H. M., Murti, I., & Hartono, S. (2025). Analisis kerentanan dan kapasitas masyarakat dalam menghadapi bencana banjir melalui partisipasi masyarakat di Kabupaten Gresik. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 5(04), 75–81. <https://www.aksiologi.org/index.php/praja/article/view/2296>
- Maghfiroh, R. A. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri). <http://eprints.ipdn.ac.id/8784/>



- Muhajirin. (2020). Analisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke. *Jurnal Arsitektur dan Planologi*, 10(2), 11–14. <https://ojs.ustj.ac.id/median/article/view/777>
- Muhammad, E. Z. G. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya). <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/6749/>
- Muhdar, A., & Sofyan, A. (2021). Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam kesiapsiagaan penanggulangan banjir di Kota Sorong. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 16(2), 18–23. <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/view/194>
- Muqtafin, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 8–13. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2426>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640. <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4496>
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 1–9. <https://journal-profesor.org/index.php/profesor/article/view/23>
- Rajagukguk, A., Ambarita, R., & Hasibuan, Ainun. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 59–77. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/view/59>
- Republik Indonesia. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Saad, G. B., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207–218. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=686326>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/267>
- Wang, L. (2020). *Enhancing the collaborative governance in post-disaster reconstruction: A dynamic performance management approach*. <https://tesidottorato.depositolegale.it/handle/20.500.14242/84348>
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 55–62. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/31268>