

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI STRATEGI
IMPLEMENTASI DIMEDIASI BUDAYA ORGANISASI DI MATARAM
*BASKETBALL ACADEMY***

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

CHRISTOPER CANDRA WIJAYA

11211032

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

TAHUN 2025

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI STRATEGI
IMPLEMENTASI DIMEDIASI BUDAYA ORGANISASI DI MATARAM
*BASKETBALL ACADEMY***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



DISUSUN OLEH:

CHRISTOPER CANDRA WIJAYA

11211032

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

TAHUN 2026

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

The logo of Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta is a large, stylized yellow shield with a white cross in the center. Inside the cross is a white dove with its wings spread, perched on a white open book. The shield is flanked by yellow leaves and flowers. Below the shield is a yellow banner with the text "DUTA WACANA" in white. The entire logo is set against a light gray background.

DISUSUN OLEH:
CHRISTOPER CANDRA WIJAYA
11211032

FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

2026

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Christoper Candra Wijaya
NIM/NIP/NIDN : 11211032
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Strategi Implementasi Di Mediasi Budaya Organisasi di Mataram
Basketball Academy

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

Pernyataan Penyerahan Karya Ilmiah | 1

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 28 Januari 2026

Mengetahui,

Yang menyatakan,

Dra. Umi Murtini., M.Si
NIDN: 0517066601



Christoper Candra Wijaya
NIM: 11211032

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul
**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI STRATEGI
IMPLEMENTASI DIMEDIASI BUDAYA ORGANISASI DI MATARAM
BASKETBALL ACADEMY**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Christoper Candra Wijaya
11211032

dalam Ujian Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 14 Januari 2026

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

2. Drs. Sisnuhadi, M.B.A., Ph.D.

(Dosen Penguji)

3. Dra. Umi Murtini., M.Si.

(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 19 Januari 2026

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si



Dr. Elok Pakayaningstih, S.E., M.Si

UTA WACANA

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI STRATEGI
IMPLEMENTASI DI MEDIASI BUDAYA ORGANISASI DI MATARAM
*BASKETBALL ACADEMY***

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 6 januari 2026



Christoper Candra Wijaya
11211032

HALAMAN MOTTO

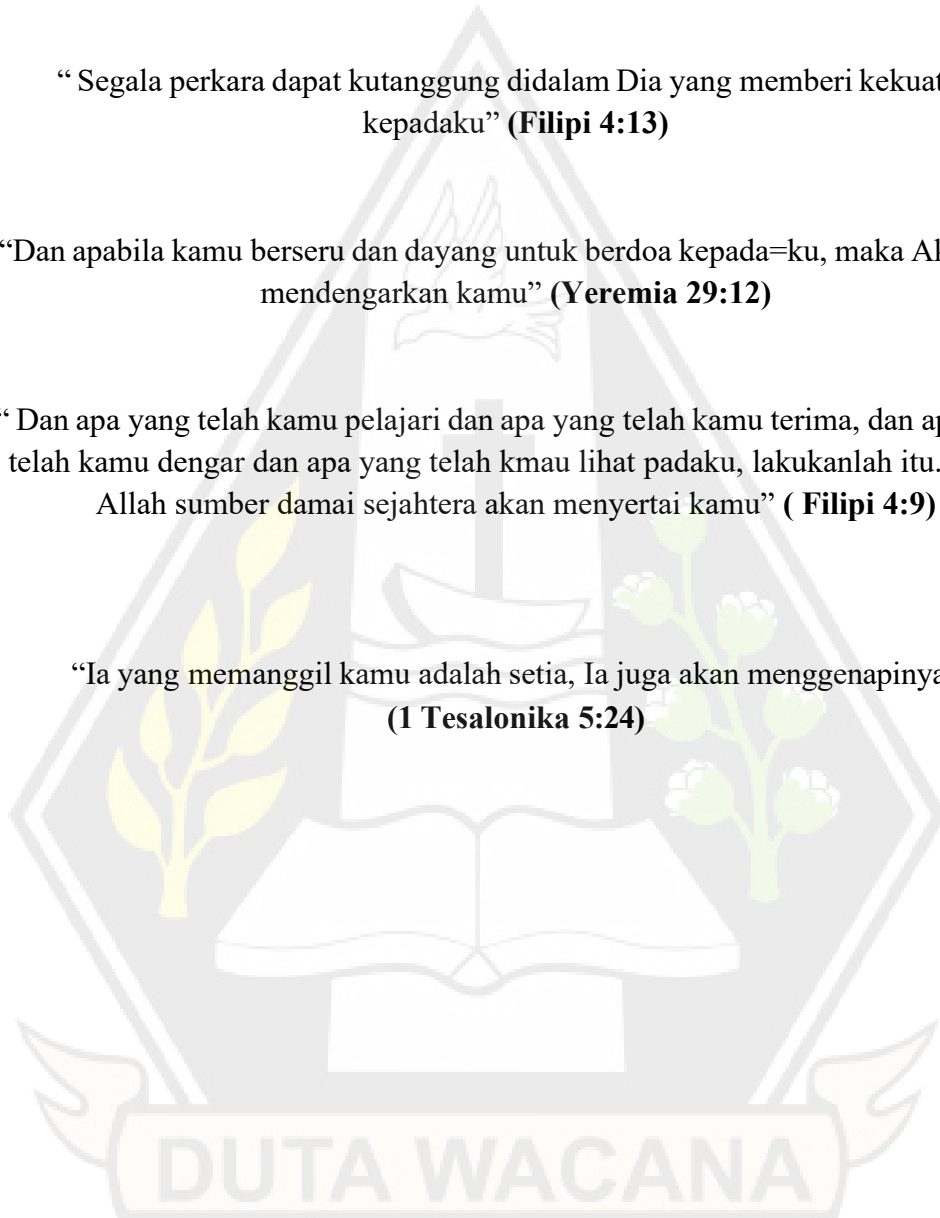
“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan” **(Kolose 3:23)**

“Segala perkara dapat kutanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku” **(Filipi 4:13)**

“Dan apabila kamu berseru dan dayang untuk berdoa kepada=ku, maka Aku akan mendengarkan kamu” **(Yeremia 29:12)**

“Dan apa yang telah kamu pelajari dan apa yang telah kamu terima, dan apa yang telah kamu dengar dan apa yang telah kmau lihat padaku, lakukanlah itu. Maka Allah sumber damai sejahtera akan menyertai kamu” **(Filipi 4:9)**

“Ia yang memanggil kamu adalah setia, Ia juga akan menggenapinya”
(1 Tesalonika 5:24)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus, yang selalu memberkati, melindungi, menyertai, menolong, dan menjawab doa-doa dan pergumulan saya.
2. Kepada orang tua saya yang telah mendidik, mendukung, dan mendoakan saya dengan penuh cinta kasih, kesabaran, dan ketulusan, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Terimakasih atas doa, kasih sayang dan penyertaan yang telah diberikan selama ini.
3. Kepada dosen pembimbing saya, Dra. Umi Murtini, M.Si yang telah membimbing, memberi masukan, saran, dan senantiasa mendukung saya selama proses pembuatan skripsi saya dari awal hingga akhir. Terimakasih sudah meluangkan waktu dan tenaaganya untuk membimbing saya selama ini.
4. Kepada teman saya Gloria Stevalen S.M yang selalu memberikan support dan bantuan selama saya menyelesaikan skripsi ini
5. Kepada teman-teman saya Eren, Reny, Sinyo yang selalu menemani saya dalam menyelesaikan skripsi sudah menjadi tempat berkeluh kesah selama menulis skripsi ini.
6. Kepada teman-teman Perkam yang sudah menjadi bagian cerita semasa kuliah saya dan selalu memberikan dukungan selama saya menjalani kuliah. Terimakasih sudah menjadi kisah yang menarik selama ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan Rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Strategi Implementasi dimediasi Budaya Organisasi di Mataram *BASKETBALL Academy*”. Penulisan tugas akhir (skripsi) ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Pada pengerjaan tugas akhir (skripsi) ini, saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal masuk perkuliahan hingga sampai pada tahap ini, sangatlah sulit bagi saya menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Umi Murtini, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua saya yang telah membantu dalam doa dan memberikan dukungan
3. Seluruh jajaran pelatih dan staff Mataram *BASKETBALL Academy* yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan dalam proses penelitian saya.

Yogyakarta, 6 Januari 2026

Christoper Candra Wijaya

DAFTAR ISI

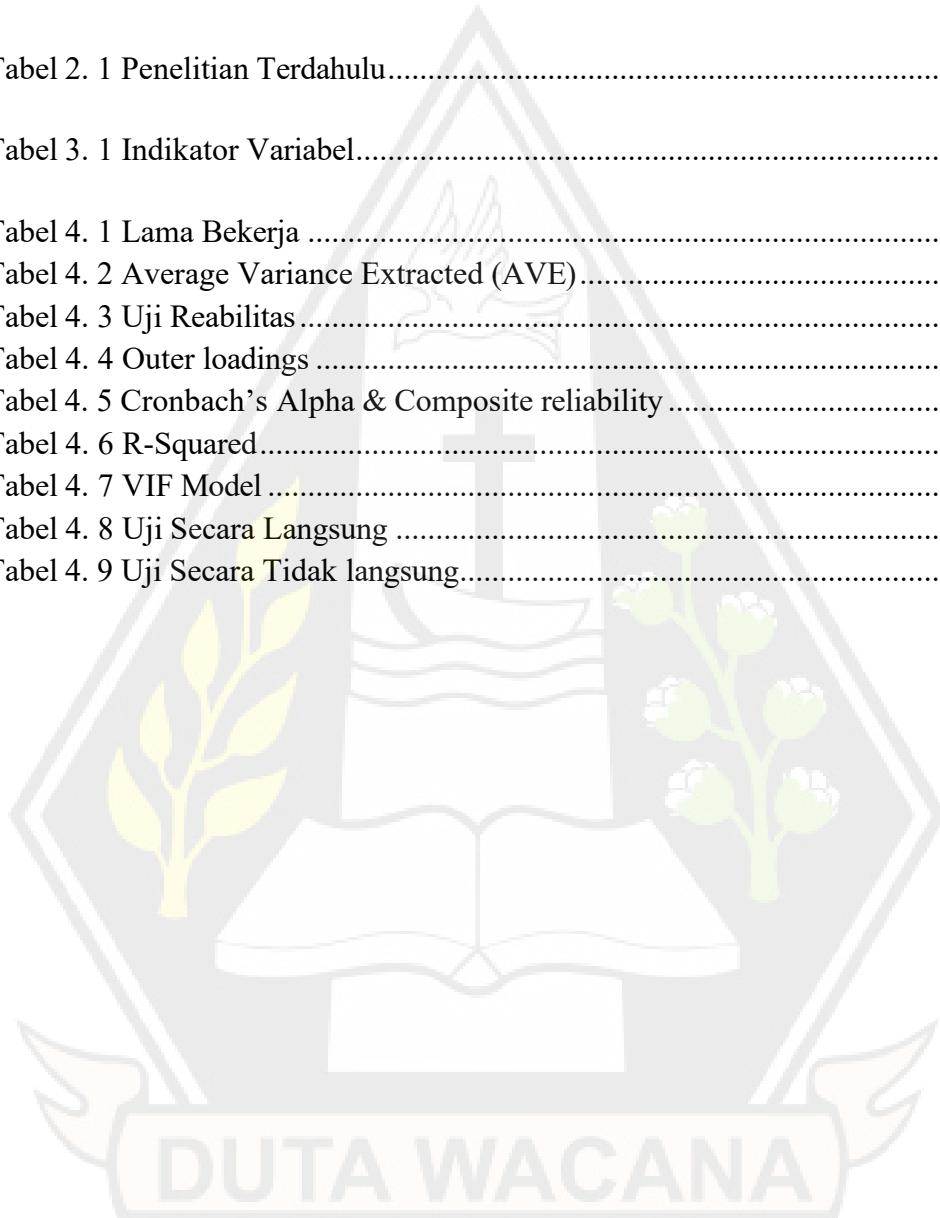
HALAMAN PENGAJUAN.....	3
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	5
HALAMAN MOTTO	6
HALAMAN PERSEMBAHAN	7
KATA PENGANTAR	8
DAFTAR ISI.....	9
DAFTAR TABEL.....	12
DAFTAR GAMBAR	13
DAFTAR LAMPIRAN.....	14
ABSTRAK.....	15
ABSTRACT.....	16
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
2. Manfaat Praktis	5
1.5 Batasan Penelitian	6
2. Obyek Penelitian	6
3. Variabel Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Strategi Implementasi	8
2.2 Budaya Organisasi.....	9
2.3 Kinerja Karyawan	10
2.4 Hubungan Strategi Implementasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan	11
2.5 Penelitian Terdahulu.....	13

2.6	Pengembangan Hipotesis	14
H1	: Strategi implementasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.....	15
H2	: Strategi implementasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi	15
H3	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	16
H4	Budaya organisasi memediasi pengaruh strategi implementasi terhadap kinerja karyawan.	17
2.7	Kerangka penelitian.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....		18
3.1	Jenis Penelitian	18
3.2	Lokasi Penelitian	18
3.3	Populasi dan Sampel	18
3.3.2	Sampel.....	19
3.4	Jenis dan Sumber data	19
3.5	Teknik Pengumpulan data	19
3.6	Definis Operasional Variabel	20
3.7	Uji Instrumen.....	21
2.	Uji Reliabilitas	22
3.7.2	Analisis SEM PLS.....	22
3.7.3.4	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	23
3.7.3.1	R Square	23
3.7.3.2	VIF Model	24
3.7.4	Pengujian Hipotesis.....	24
3.8	Uji Hipotesis.....	25
1.	Regresi Berganda dengan Persamaan.....	25
3.8.2	Uji Mediasi	26
BAB IV		27
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		27
4.1	Karakteristik Responden	27
4.1.2	Usia	27
4.1.3	Lama Bekerja	28
4.2	Uji Validitas	29
4.3	Uji Reabilitas.....	29

4.4	Outer Model	30
4.4.2	Cronbach's Alpha & Composite Reliability.....	31
4.5	Inner Model.....	31
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	32
4.6	Pengaruh Secara Langsung	33
1.	Pengaruh Langsung Strategi Implementasi terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.	Pengaruh langsung Strategi Implementasi terhadap Budaya Organisasi	33
3.	Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	33
4.7	Pengaruh Tidak Langsung.....	34
4.8	Pembahasan.....	34
4.8.2	Pengaruh langsung Strategi Implementasi terhadap Budaya Organisasi.....	35
4.8.3	Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	36
4.8.4	Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan Strategi Implementasi terhadap Kinerja Karyawan	37
4.8.5	Pengaruh Tidak Langsung.....	38
BAB V PENUTUP		39
5.1	Kesimpulan.....	39
5.2	Kelemahan Penelitian.....	40
5.3	Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA		43
LAMPIRAN.....		45
Lampiran 1 Kuesioner dan Hasil Tanggapan Responden.....		45
Lampiran 2 Hasil Olah Data.....		49

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3. 1 Indikator Variabel.....	20
Tabel 4. 1 Lama Bekerja	28
Tabel 4. 2 Average Variance Extracted (AVE).....	29
Tabel 4. 3 Uji Reabilitas	29
Tabel 4. 4 Outer loadings	30
Tabel 4. 5 Cronbach's Alpha & Composite reliability	31
Tabel 4. 6 R-Squared.....	31
Tabel 4. 7 VIF Model	32
Tabel 4. 8 Uji Secara Langsung	33
Tabel 4. 9 Uji Secara Tidak langsung.....	34



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	17
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin	27
Gambar 4. 2 Usia.....	27
Gambar 4. 3 Uji Validitas.....	29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner dan Hasil Tanggapan Responden	45
Lampiran 2 Hasil Olah Data.....	49



**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI STRATEGI
IMPLEMENTASI DIMEDIASI BUDAYA ORGANISASI DI MATARAM
*BASKETBALL ACADEMY***

CHRISTOPER CANDRA WIJAYA

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: Cw72407@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh strategi implementasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi pada Mataram *BASKETBALL Academy*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pelaksanaan strategi yang tidak hanya berfokus pada perumusan rencana, tetapi juga pada kesesuaian antara strategi yang diterapkan dengan budaya organisasi yang berkembang dalam lingkungan kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Seluruh karyawan Mataram *BASKETBALL Academy* yang berjumlah 40 orang dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert, kemudian dianalisis dengan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi implementasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Strategi implementasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh tidak langsung mengindikasikan bahwa budaya organisasi berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara strategi implementasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan strategi yang dilakukan secara efektif akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Kata kunci: Strategi Implementasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH
IMPLEMENTATION STRATEGY MEDIATED BY ORGANIZATIONAL
CULTURE AT MATARAM BASKETBALL ACADEMY**

CHRISTOPER CANDRA WIJAYA

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: cw7407@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of implementation strategy on employee performance with organizational culture as a mediating variable at Mataram BASKETBALL Academy. This research is based on the importance of strategy implementation that focuses not only on planning but also on the suitability between the implemented strategy and the organizational culture in the work environment. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design. The population of this study includes all employees of Mataram BASKETBALL Academy, totaling 40 respondents. A saturated sampling technique was used. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (SEM-PLS) Method with SmartPLS 4 software. The results show that the implementation strategy has a positive effect on employee performance. The implementation strategy also has a positive effect on organizational culture. In addition, organizational culture has a positive effect on employee performance. The indirect effect test shows that organizational culture partially mediates the relationship between implementation strategy and employee performance. These findings indicate that employee performance can be improved more effectively when implementation strategies are supported by a strong and appropriate organizational culture.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditengah dinamika kehidupan dalam berbisnis mengacu pada kekompleksan dan penuh persaingan, organisasi dituntut untuk tidak hanya merumuskan strategi yang inovatif, tetapi juga memastikan bahwa strategi tersebut dapat dijalankan secara efektif dilapangan. Strategi yang disusun dengan bijaksana dan tertata akan menjadi tidak berguna kalau tidak diiringi oleh proses implementasi yang tepat. Strategi implementasi berperan sebagai penghubung antara rencana dan hasil yang ingin dicapai oleh organisasi, serta melibatkan unsur penting seperti kepemimpinan, komunikasi internal, melibatkan sumber daya manusia, hingga evaluasi berkelanjutan terhadap pelaksanaannya.

Efektifitas strategi implementasi sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, khususnya budaya kerja yang telah berkembang. Budaya organisasi mencakup satu kesatuan nilai, norma, keyakinan, serta praktik kolektif yang memengaruhi tindakan pelaku dan cara berpikir seluruh anggota organisasi. budaya ini menjadi acuan dalam bekerja, berinteraksi, dan merespons perubahan strategis yang terjadi. Ketika strategi yang diterapkan tidak sesuai dengan budaya yang telah terbentuk, hal ini dapat menimbulkan penolakan, konflik internal, bahkan penurunan semangat kerja. Sebaliknya, strategi implementasi yang selaras dengan banyak nya bentuk budaya dalam berorganisasi dapat menciptakan sinergi positif

dan menjadikan kontribusi yang aktif terhadap peningkatan pada kinerja masing-masing karyawan.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, karena tujuan strategis hanya dapat dicapai melalui peran serta karyawan yang produktif, kompeten, dan berkomitmen. Kinerja ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, strategi yang dijalankan secara partisipatif, serta budaya organisasi yang memperkuat nilai-nilai positif. Apabila strategi implementasi dilakukan dengan pendekatan yang memperhatikan budaya organisasi, maka akan tercipta rasa memiliki, motivasi kerja yang tinggi, serta keterlibatan aktif dari para karyawan dalam mendukung visi dan misi organisasi.

Banyak organisasi yang masih melaksanakan strategi secara formal tanpa mempertimbangkan aspek budaya yang menjadi pondasi perilaku kerja. Ketidaksesuaian ini kerap memicu resistensi, disorientasi, bahkan menurunkan efektivitas pelaksanaan strategi. Keselarasan antara strategi implementasi dan budaya organisasi menjadi aspek krusial dalam meningkatkan performa individu maupun organisasi secara menyeluruh.

Dalam era kompetisi olahraga yang semakin profesional, organisasi seperti *Mataram Basketball Academy* di haruskan untuk tidak hanya berfokus pada pembinaan atlet, tetapi juga membangun sistem manajemen internal yang strategis dan berkelanjutan. Aspek penting yang menjadi fokusnya ialah kemampuan dalam merancang serta mengimplementasikan strategi secara tepat. Strategi implementasi merupakan proses pengubahan rencana strategis menjadi aksi nyata melalui pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya organisasi (Wheelen

dan Hunger, 2012). Keberhasilan strategi implementasi tidak hanya bergantung pada aspek teknis, melainkan juga pada keselarasan dengan konstruk budaya yang ada hanya berada di organisasi tersebut.

Budaya dalam berorganisasi mencerminkan sistem nilai, norma, kebiasaan, serta sikap kolektif yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar anggota organisasi. Dijelaskan bahwa organisasi ialah sekumpulan dasar dari adanya asumsi yang dikembangkan dan dipertahankan kelompok untuk mengatasi tantangan eksternal maupun internal (Edgar Schein, 2010). Dalam konteks *Mataram Basketball Academy*, budaya seperti sportivitas, kerjasama tim, kedisiplinan, dan semangat kompetitif sangat berperan dalam mendukung keberhasilan strategi yang dijalankan.

Budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan selaras dengan strategi organisasi secara langsung berkontribusi terhadap keberhasilan strategi implementasi, karena mampu mendorong inovasi, kolaborasi, dan fleksibilitas dalam organisasi (Rosiqin dan Adriani, 2024). Pelatihan serta budaya dalam berorganisasi memiliki hal positif dan signifikan bagi kinerja para karyawan, serta dapat dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja (Gunawan dan Hartono, 2022).

Kinerja karyawan sebagai indikator utama keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh strategi implementasi yang sesuai dengan karakteristik budaya kerja. Kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi, kejelasan tujuan, dan lingkungan kerja- semuanya sangat terpengaruh oleh strategi dan budaya organisasi (Gibson et al, 2006). Di lingkungan instansi pemerintah bahkan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan kerjasama dan tanggung jawab dimana mampu

menciptakan lingkungan dalam bekerja menjadi kondusif dan kinerja pegawai meningkat (Zebua et al, 2023).

Melalui penelitian ini, diharapkan memberikan pemahaman yang mendalam dalam keterkaitan bagi strategi implementasi dan berbudaya di organisasi dalam mempengaruhi karyawan dalam berkinerja. Penelitian juga memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan organisasi dalam menyusun strategi yang tidak hanya unggul secara konseptual, tetapi juga kuat dalam pelaksanaannya karena didukung oleh budaya organisasi yang mendukung. Dengan cara ini, organisasi dapat membangun keunggulan yang berkelanjutan, baik dari segi struktur maupun sumber daya manusia yang dimiliki.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah strategi implementasi berpengaruh terhadap budaya organisasi?
2. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan ?
3. Apakah efektivitas Strategi Implementasi dalam mendorong Kinerja Karyawan?
4. Apakah Budaya Organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Strategi Implementasi dan Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis besarnya pengaruh strategi implementasi terhadap penguatan budaya organisasi.
2. Membuktikan secara empiris dampak budaya organisasi terhadap optimalisasi kinerja karyawan.
3. Menguji dan menjelaskan keterkaitan antara strategi implementasi dengan kinerja karyawan.
4. Mengevaluasi fungsi mediasi budaya organisasi pada hubungan antara strategi implementasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

- a. Mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen strategis dan perilaku organisasi, khususnya di bidang olahraga dan akademi kepelatihan.
- b. Menambah literatur akademik mengenai keterkaitan antara strategi implementasi, budaya organisasi dan peningkatan kinerja dalam konteks organisasi berbasis olahraga
- c. Memperluas pemahaman akademik tentang bagaimana strategi diterapkan dalam organisasi yang memiliki tujuan pengembangan talenta, bukan hanya orientasi profit.

2. Manfaat Praktis:

- a. Memberikan wawasan dalam merancang dan menerapkan strategi yang sesuai dengan nilai-nilai, norma, dan budaya internal yang telah berkembang di lingkungan akademi.
- b. Membantu organisasi mengidentifikasi strategi implementasi yang efektif dalam menciptakan sisi positif dalam budaya kerja, kooperatif, dan mendukung pertumbuhan individu maupun tim.
- c. menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja staf pelatih, pengurus, dan seluruh tim kerja melalui harmonisasi strategi dan budaya kerja yang selaras dengan visi akademi.

1.5 Batasan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan secara khusus di lingkungan internal **Mataram Basketball Academy**, tanpa melibatkan organisasi lain sebagai perbandingan

2. Obyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan internal **Mataram Basketball Academy**, meliputi pelatih, staff manajemen, dan tenaga pendukung lainnya.

3. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas:

Strategi Implementasi mengukur kejelasan dari tujuan dan sasaran, struktur organisasi, dan sumber daya

b. Variabel Mediasi:

Budaya Organisasi mengukur nilai dan keyakinan bersama, komunikasi internal, dan gaya kepemimpinan

c. Variabel Terikat:

Kinerja karyawan mengukur kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, dan kerjasama



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada analisis data terkait eskalasi kinerja karyawan melalui strategi implementasi dimediasi budaya organisasi di Mataram Basketball Academy, diperoleh beberapa temuan:

1. Strategi implementasi terbukti berdampak positif pada capaian kinerja karyawan. Hal ini merefleksikan bahwa penerapan strategi implementasi yang dilakukan oleh Mataram Basketba
2. Strategi implementasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Hal ini menunjukkan penerapan strategi yang dilakukan oleh Mataram *BASKETBALL Academy* secara sistematis mendorong terciptanya budaya kerja yang menekankan sportivitas, disiplin, kolaborasi, serta komitmen terhadap prestasi. Budaya yang terbangun melalui strategi implementasi ini menjadi fondasi dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin baik strategi implementasi dijalankan semakin kokoh pula budaya organisasi yang berkembang.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang dibangun oleh Mataram *BASKETBALL Academy* mampu mengarahkan perilaku kerja karyawan agar sejalan dengan visi dan misi yang ada. Kondisi ini menumbuhkan motivasi, komitmen, serta rasa kepemilikan yang kuat, sehingga berimplikasi pada

pencapaian kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, semakin solid budaya organisasi yang diterapkan, semakin besar pula peningkatan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

4. Budaya organisasi memediasi strategi implementasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan strategi implementasi yang baik tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga memengaruhi budaya organisasi yang terbentuk dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif, adaptif, dan selaras dengan visi lembaga kemudian memperkuat efek strategi implementasi terhadap kinerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat lebih optimal. Dengan demikian, budaya organisasi terbukti menjadi faktor penting yang menjembatani keberhasilan strategi implementasi dalam menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

5.2 Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini belum mempertimbangkan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan organisasi yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
2. Analisis berfokus pada pendekatan kuantitatif, tanpa dilengkapi dengan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam yang dapat memberikan gambaran lebih luas.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui strategi implementasi dimediasi budaya organisasi di Mataram *BASKETBALL Academy*, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Manajemen perlu memastikan strategi yang dirumuskan tersampaikan dengan jelas agar dipahami seluruh karyawan. Penguatan budaya organisasi melalui penanaman nilai-nilai kerja, peningkatan rasa kebersamaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman perlu terus dijaga menunjang keberhasilan strategi.
2. Seluruh karyawan diharapkan lebih aktif dalam memahami serta mendukung strategi organisasi, khususnya dengan ikut berpartisipasi dalam aktivitas yang membangun budaya kerja positif. Karyawan juga sebaiknya terus meningkatkan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan inisiatif agar kinerja semakin optimal.
3. Manajemen perlu adanya evaluasi berkala atas strategi yang dijalankan, sehingga dapat disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi. Mengadakan pelatihan serta pengembangan berkelanjutan juga penting dilakukan untuk memperkuat budaya kerja dan meningkatkan kemampuan karyawan. Sistem penghargaan dan apresiasi juga perlu diterapkan untuk menumbuhkan motivasi, kreativitas, dan loyalitas karyawan dalam mencapai target organisasi.
4. Teruntuk penelitian yang akan datang, diharapkan untuk mampu lebih mengembangkan variabel penelitian seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Teruntuk penelitian yang akan datang, diharapkan untuk melakukan pendekatan secara kualitatif seperti wawancara.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haddad, s., & Kotnour, T. (2021). Managing organizational change: Leadership, Strategy, and performance. *International journal of organizational Analysys*, 29(1), 45-62.
- Agustinah, N., Naser, A., & Mulyono, H. (2020). Pengaruh strategi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 55-63.
- Asran, L., Putra, R., & Dewi, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Modern*, 8(1), 55-68.
- Daulat, R., Harianto, A., & Asikin, M. (2024). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 22-34.
- Dathe, M., Yusuf, S., & Hasan, A. (2024). Organizational culture and employee performance: A structural model approach. *International journal of management science*, 6(2), 77-89.
- Hartono, D., Saputra, J., & Rahman, F. (2021). Pengaruh strategi organisasi terhadap efektifitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 221-230.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (2001). Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part 1. *Accounting Horizons*, 15(1) 87-104.
- Oktaviani, D., Udriyah, & Sudari, S. (2023). Peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(2), 177-188.
- Rachmawati, E., Sulastri, L., & Kurniawan, T. (2024). Pengaruh implementasi strategi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Modern*, 6(1), 12-22.
- Ramadhani, R., & Suhendrra, A. (2023). Implementasi strategi dan pengaruhnya terhadap efektivitas orgnaisasi. *Jurnal administrasi Publik*, 10(2), 88-97.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Siregar, A., & Wibowo, M. (2020). Pengaruh strategi terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 33-42.

- Wijaya, H., Santoso, B., & Pratama, D.(2022). Pengaruh pelaksanaan strategi terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 7(2), 101-115.
- Yandi, A., Saputra, M., & Rahmat, H. (2023). Pengaruh strategi implementasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal sains manajemen*, 8(1), 45-55.
- Yusuf, A., & Cahyani, D. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora dan Manajemen*, 14(2), 120-130.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

