

# Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang

Imelda Kusmiati<sup>1</sup>, Yuliana<sup>1,\*</sup>, Arwin<sup>1</sup>, William Vincent<sup>1</sup>, Williny<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: <sup>2,\*</sup>yuliana\_njo@yahoo.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Anugrah Plafonindo, Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif pendekatan asosiatif. Populasi merupakan karyawan di PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang yang berjumlah 35 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan terdiri dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji Z. Hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,178 yang artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dan sangat lemah dengan kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,2% sedangkan sisanya 96,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa  $Z_{hitung} 1,04 > Z_{tabel} 1,96$ , sehingga bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Anugrah Plafonindo Palembang.

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

## 1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggaran [1][2]. Kemampuan sumber daya manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan [3][4][5]. Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sedangkan kinerja berkaitan dengan budaya organisasi yang disesuaikan untuk mencapai kepuasan kerja kedua belah pihak [6] dan bukan stress kerjanya menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja [7]. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar budaya organisasi mengikat seseorang untuk mengikuti dan mempelajari budaya baru di suatu lingkungan yang baru dan beradaptasi dengan budaya yang ada. Kesempatan pembelajaran dan adaptasi pada perubahan yang ada dalam sebuah organisasi, akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan ketat [8]. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Sutrisno menyampaikan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya [9]. Kinerja diukur dari tingkat kerja karyawan dimana kinerja menjadi acuan dari perusahaan untuk melihat individu seseorang dalam perusahaan terhadap pekerjaan atau masalah yang dihadapi. Kinerja yang baik akan menghasilkan kerja yang baik juga dan begitu sebaliknya kinerja yang buruk akan mempengaruhi individu itu sendiri dalam bekerja. Seorang karyawan yang baik akan dilihat dari kinerjanya dalam kurun waktu yang dilihat oleh perusahaan itu sendiri. Menurut Sutrisno, kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai [9].

PT. Bintang Anugrah Plafonindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri bahan bangunan di Palembang yang mulai beroperasi Juli 2020. Hasil observasi penulis pada perusahaan tersebut menunjukkan kinerja karyawan perusahaan belum optimal. Karyawan bagian marketing sering datang terlambat dikarenakan sistem kehadiran tidak dipermasalahkan oleh perusahaan, sedangkan karyawan bagian administrasi akuntan menyampaikan bahwa tidak adanya sistem dalam keluar masuk data keuangan dan penjualan yang diatur dengan baik dan terarah membuat sistem piutang yang tidak terselesaikan karena hilangnya faktur yang tidak dipertanggungjawabkan. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan sistem yang diberlakukan oleh perusahaan belum ada dan karena hal itu membuat sistem kerja mempengaruhi budaya dalam lingkungan kerja terutama dalam hal kedisiplinan dan tanggungjawab individu. Bila budaya organisasi dalam perusahaan diterapkan maka kinerja akan meningkat sehingga visi misi dan pencapaian perusahaan akan berjalan sesuai harapan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Metode ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [11]. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner tertutup dan menerapkan skala likert sebagai acuan untuk pengukuran data. Populasi dalam penelitian adalah 35 staff kantor pada PT. Bintang Anugrah Plafonindo Palembang. Penulis menggunakan *sensus sampling* dimana semua populasi akan diambil sebagai sampel[11].

Metode analisis data yang digunakan adalah

a. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq r \leq 1)$ . Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negative (-)[12].

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)[12].

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen[11]. Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon \quad (1)$$

Penjelasan setiap variabel; Y= Kinerja, a= Konstanta, b= Koefisien regresi variabel X,  $\varepsilon$ = error term, X= Budaya Organisasi.

d. Uji Z

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Nilai  $Z_{tabel}$  pada  $\alpha$  sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,96. Apabila  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  berarti hipotesis diterima dan sebaliknya[12].

Metode perhitungan uji Z adalah sebagai berikut:

$$Z = r \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} \quad (2)$$

Penjelasan setiap variabel; Z = Nilai z hitung, r = Nilai korelasi antara 2 variabel X dan Y, n = jumlah sampel

## 2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bawah individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa[9].

## 2.2 Nilai-Nilai Budaya Organisasi

Observasi yang dilakukan oleh Miller[9], selama 14 tahun pada berbagai perusahaan di Amerika, disimpulkan setidaknya ada delapan nilai primer yang menjadi seni budaya perusahaan yang sukses. Menurut Miller, nilai-nilai budaya adalah jiwa perusahaan. Maka, nilai-nilai primer sebanyak delapan butir itu pantas dibudayakan dalam perusahaan, karena dapat menimbulkan inovasi baru, loyalitas dan produktivitas sebagaimana telah dilakukan perusahaan-perusahaan yang sukses di Amerika, yaitu asas-asas sebagai berikut:

a. Asas Tujuan

Perusahaan yang paling berhasil ialah yang menetapkan tujuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang bermanfaat bagi pelanggannya, dan dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja para karyawan. Pimpinan perusahaan harus mempunyai pandangan yang luhur mengenai tujuan perusahaan dan membangkitkan para karyawan untuk bekerja ke arah tujuan itu. Para karyawan dapat dibangkitkan semangat dan energinya untuk memfokuskan pada produk dan pelanggan, yaitu produk yang sebaik mungkin, dan pelanggan yang sepuas mungkin.

b. Asas Konsensus

Suatu perusahaan yang sukses di masa depan ialah yang pimpinannya berhasil membuat kearifan kolektif dalam membuat keputusan, yaitu keputusan bersama yang dibuat sebaik mungkin. Keputusan konsensus adalah keputusan kelompok, yang pada umumnya lebih kompleks, berjangka panjang, strategis, dan dicapai dengan pertimbangan cermat dari pengetahuan orang banyak yang dilibatkan.

c. Asas Keunggulan

Keunggulan merupakan semangat yang menguasai kehidupan dan jiwa seseorang atau perusahaan. keinginan atau motivasi keunggulan adalah proses yang tidak pernah berakhir yang memberikan kepuasan tersendiri. Keunggulan hanya dapat dicapai sebagai hasil dari kemampuan mempelajari dan menanggapi keadaan lingkungan dengan cara-cara yang kreatif dan produktif.

d. Asas Kesatuan

Untuk menciptakan persatuan dan kesatuan, tidak lagi terpecah-pecah dalam kelas-kelas secara tradisional. Kita semua adalah pekerja, tetapi juga manager. Begitu juga sebaliknya. Perbedaan-perbedaan yang salah dan tidak menyenangkan itu baik antara manajemen dan non-manajemen, maupun antara kelompok atau bencian, ketidakpuasan, dan ketidakefisienan dalam manajemen. Perasaan dibedakan harus diubah menjadi perasaan satu, demi keberhasilan perusahaan.

- e. Asas Prestasi.  
Perilaku yang dihargai akan meningkatkan prestasi. Menghargai prestasi karyawan dapat dilakukan dalam bentuk pemberian upah, gaji, promosi, bonus, dan lain sebagainya. Semua ini adalah bentuk imbalan atau penghargaan yang harus didistribusikan atas dasar prestasi.
- f. Asas Empiris  
Keberhasilan perusahaan di masa datang dan juga saat ini tergantung pada kemampuan untuk berpikir realistis, jelas, kritis dan kreatif. Untuk itu diperlukan data nyata atas dasar empiris, sepanjang waktu, yang perlu diketahui dan dilihat oleh para karyawan, dapat disusun dalam bentuk statistik, dan dapat dianalisis untuk keperluan pengambilan keputusan.
- g. Asas Keakraban  
Kemampuan berbagi rasa dengan cara yang utuh dan penuh percaya, yang pada gilirannya akan memberikan penghargaan yang tulus dan penuh perhatian mengenai kepentingan-kepentingan pribadi yang bersangkutan. Keakrabanlah yang memungkinkan timbulnya kepercayaan, pengorbanan, dan loyalitas.
- h. Asas Integritas  
Organisasi yang memiliki integritas dapat memperoleh kepercayaan dari pihak lain. Integritas sangat diperlukan dalam perusahaan *modern* sekarang ini, karena integritas dapat menimbulkan kekuatan untuk menciptakan dan memobilisasi energi luar, lebih-lebih dalam era globalisasi sekarang ini.

### 2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisi, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

### 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja diukur dari tingkat kerja karyawan dimana kinerja menjadi acuan dari perusahaan untuk melihat individu seseorang dalam perusahaan terhadap pekerjaan atau masalah yang dihadapi. Kinerja yang baik akan menghasilkan kerja yang baik juga dan begitu sebaliknya kinerja yang buruk akan mempengaruhi individu itu sendiri dalam bekerja. Seorang karyawan yang baik akan dilihat dari kerjanya dalam kurun waktu yang dilihat oleh perusahaan itu sendiri[9].

### 2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan terdiri dari[10]:

- a. Efektifitas dan Efisiensi  
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas (wewenang)  
Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusi.
- c. Disiplin  
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif  
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 2.6 Prinsip Pengukuran Kinerja

Prinsip pengukuran kinerja terdapat beberapa prinsip-prinsip yaitu:

- a. Seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur.

- b. Pekerjaan yang tidak diukur atau dinilai tidak dapat dikelola karena darinya tidak ada informasi yang bersifat objektif untuk menentukan nilainya.
- c. Kerja yang tak diukur selayaknya diminimalisir atau bahkan ditiadakan.
- d. Keluaran kinerja yang diharapkan harus ditetapkan untuk seluruh kerja yang diukur
- e. Hasil keluaran menyediakan dasar untuk menetapkan akuntabilitas hasil alih-alih sekedar mengetahui tingkat usaha.
- f. Mendefinisikan kinerja dalam artian hasil kerja semacam apa yang diinginkan adalah cara manajer dan pengawas untuk membuat penugasan kerja dari mereka menjadi operasional.
- g. Pelaporan kinerja dan analisi variansi harus dilakukan secara kerap.
- h. Pelaporan yang kerap memungkinkan adanya tindakan korektif yang segera dan tepat waktu.
- i. Tindakan korektif yang tepat waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif.

## 2.7 Hubungan Variabel

Hubungan budaya dan kinerja merupakan satu kesatuan yang akan berlangsung dalam sebuah organisasi sehingga perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan[9]. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia terdalem dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Menurut teori diatas hubungan antara budaya organisasi (X) yang kuat akan mendukung pertumbuhan kinerja karyawan (Y) untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan bersama. Hubungan tersebut akan membentuk perilaku karyawan kearah tertentu sesuai tujuan bersama baik dari segi karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Adapun kerangka pikir yang menggambarkan pengaruh budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Penulis (2021)

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Terdapat dua jenis hipotesis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian, antara lain sebagai berikut[11]:

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ )  
Hipotesis nol menyatakan tidak adanya hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terkait/tergantung (variabel Y), tidak adanya perbedaan antara dua kelompok.  
Dalam penelitian ini,  $H_0$  = Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Anugrah Plafonindo Palembang.
- b. Hipotesis kerja/ alternative ( $H_a$ )  
Hipotesis kerja (aktivitas) menyatakan adanya hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat / tergantung (variabel Y), atau adanya perbedaan antara dua kelompok.  
Dalam penelitian ini,  $H_a$  = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Anugrah Plafonindo Palembang.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari responden, dipastikan terlebih dahulu agar data berdistribusi normal. Selanjutnya data ditabulasikan, kemudian dilakukan pengolahan menggunakan perangkat lunak pengolahan data, hasil pengolahan data dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengolahan

Jenis Uji	Hasil Penelitian
Regresi Linear Sederhana	$Y = \alpha + bX + \varepsilon$ $B = 31,5980,150$
R / R-Square	0,178 / 0.032
$Z_{hitung}$	1,04

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi sederhana memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 31,598 artinya jika variabel independen Budaya Organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 skala, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 31,598 skala.
- b. Budaya Organisasi, memiliki koefisien regresi sebesar 0,150 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,150 skala.

- c. Nilai korelasi (R) 0,178 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif namun sangat lemah dengan kinerja karyawan.
- d. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,032 yang menunjukkan bahwa 3,2% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sementara sisanya sebesar 0,968 atau 96,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- e. Pada uji hipotesis diketahui bahwa  $Z_{hitung} 1,04 < Z_{tabel} 1,096$ , dengan demikian hipotesis ditolak, yang menyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Anugrah Plafonindo Palembang. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa nilai korelasi (R) 0,178 yang artinya adalah Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif namun sangat lemah. Hasil dari regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai  $a = 31,598$  dan nilai  $b = 0,150$ , dimana  $Y = 31,598 + 0,150X + \epsilon$ , menunjukkan jika Budaya Organisasi (X) mengalami kenaikan satuan (1), maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,150 kali. Pada hasil pengujian uji hipotesis, diketahui bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,032 yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 3,2% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 0,968 atau 96,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### REFERENCES

- [1] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [2] W. LIUS, S. MEDIYANTI, R. F. B. R. SIAHAAN, and T. UTAMA, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [3] A. AKBAR and M. JACKSON, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [4] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [5] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [6] W. VINCENT and N. NUGROHO, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [7] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [8] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, "A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia," in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*, 2020, p. 129.
- [9] H. E. Sutrisno, *Budaya organisasi*. Prenada Media, 2019.
- [10] M. Masram and D. H. Mu'ah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional," *Sidoarjo Zifatama Publ.*, 2017.
- [11] P. D. Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D," *Penerbit CV. Alf Bandung*, 2017.
- [12] S. Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPP Versi 17," *Jakarta Kencana Persada Media Gr.*, 2014.