

## ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT. INDOBISMAR

Fiki Kurniawan<sup>1</sup>, Deni Febrianto<sup>2</sup>, Silvia Nurhayanti<sup>3</sup>, Nindya Kartika Kusmayati<sup>4</sup>  
[kurniawanfiki05@gmail.com](mailto:kurniawanfiki05@gmail.com)<sup>1</sup>, [denifebrianto2021@gmail.com](mailto:denifebrianto2021@gmail.com)<sup>2</sup>, [nurhayantisilvia98@gmail.com](mailto:nurhayantisilvia98@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id](mailto:nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id)<sup>4</sup>

STIE Mahardhika Surabaya

### ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Indobismar, sebuah perusahaan di Surabaya, Indonesia. Budaya kerja didefinisikan sebagai nilai dan praktik bersama dalam sebuah organisasi, sedangkan kepuasan kerja adalah rasa puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Meskipun telah memiliki kebijakan yang mapan, belum ada penelitian eksplisit tentang budaya kerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menyelidiki hubungan antara budaya kerja dan kepuasan kerja, mengidentifikasi perbedaan, dan mengusulkan perbaikan. Tujuan penelitian termasuk mengidentifikasi budaya kerja yang dominan, menganalisis tingkat kepuasan kerja, dan merumuskan rekomendasi. Pemikiran hipotetis melibatkan pemeriksaan literatur dan teori yang ada terkait budaya kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung untuk memahami budaya kerja di PT. Indobismar secara mendalam. Budaya kerja di PT Indo Bismar mendorong kolaborasi, pengembangan, dan orientasi pada kualitas, yang berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti komunikasi terbuka, peluang pengembangan, kolaborasi, dan pengakuan terhadap komitmen memengaruhi hubungan antara budaya kerja dan kepuasan kerja. Temuan penelitian menyoroti dampak signifikan budaya kerja yang kuat di PT Indo Bismar terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan. Menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan stabil meningkatkan kepuasan karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini terbatas pada satu perusahaan, sehingga diperlukan penelitian perbandingan lintas industri dan investigasi longitudinal untuk melacak perubahan dalam budaya kerja dan kepuasan kerja dari waktu ke waktu.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Kepuasan Kerja.

### ABSTRACT

*The study explores the work culture and employee job satisfaction at PT. Indobismar, a company in Surabaya, Indonesia. It defines work culture as shared values and practices within an organization and job satisfaction as the contentment felt by employees towards their work. Despite having established policies, there is a lack of explicit research on the company's work culture. The research aims to bridge this gap by investigating the relationship between work culture and job satisfaction, identifying discrepancies, and proposing improvements. The study objectives include identifying the dominant work culture, analyzing job satisfaction levels, and formulating recommendations. Hypothetical thinking involves examining existing literature and theories related to work culture and job satisfaction. This research adopts a qualitative approach with data collection methods through interviews and direct observations to understand the work culture at PT. INDOBISMAR in depth. Qualitative research allows for direct interaction or telephone communication with participants for more accurate results. Primary data includes correspondence and observations, while secondary data comes from written documentation such as books and journals. Analysis techniques include information reduction, data presentation, and source triangulation. The aim of this research is to identify and analyze the company's work culture and its relationship with employee job satisfaction. Additionally, this research is conducted qualitatively to understand the social reality construction influencing the work culture in the company. The work culture at PT Indo Bismar promotes collaboration, development, and quality orientation, fostering an energetic and inclusive environment. This culture significantly influences employee job satisfaction through factors like open communication, opportunities for development, collaboration, and recognition of*

*commitment. Various factors, including job satisfaction, interaction with colleagues, the nature of the job, job promotion, and job supervision, affect the relationship between work culture and employee satisfaction. Overall, a positive work culture plays a crucial role in enhancing employee satisfaction and organizational success. The study highlights the significant impact of a strong work culture at PT Indo Bismar on job satisfaction and well-being. Creating a cooperative and stable work environment enhances employee fulfillment. The findings stress the importance of effective work culture implementation. However, the research's limitation lies in its focus on a single company, suggesting the need for comparative studies across industries. Longitudinal investigations could track changes in work culture and job satisfaction over time.*

**Keywords:** Work Culture, Job Satisfaction.

## PENDAHULUAN

Budaya kerja mengacu pada seperangkat nilai, standar, keyakinan, pola pikir, dan kejujuran yang dipahami dan diinternalisasikan oleh individu dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup cara kerja, intuisi antar perwakilan, pemahaman isu, komunikasi, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja. Budaya kerja mencerminkan kepribadian suatu organisasi, yang berdampak pada perilaku orang dan alur kerja di dalamnya.

Rata-rata, kepuasan kerja pekerja mengacu pada tingkat kepuasan, kegembiraan, atau kebahagiaan yang dirasakan perwakilan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup perspektif seperti keterlibatan dalam pekerjaan, rasa pencapaian, hubungan dengan rekan kerja, kejelasan tugas, dukungan administrasi, dan kompensasi.

Dalam latar kasus tersebut pertimbangkan PT. Indobismar, budaya kerja menyinggung nilai-nilai, norma dan kehormatan yang mendominasi lingkungan kerja di dalam perusahaan. Ini mungkin mencakup nilai-nilai seperti kemajuan, kolaborasi, keunggulan, dan manfaat klien yang tinggi. Sementara itu, kepuasan pekerjaan pekerja di PT. Indobismar dapat mencakup sejauh mana perwakilan merasa diakui, didukung, dan memiliki peluang untuk berkreasi dalam pekerjaan mereka.

PT. INDO BISMAR terletak di Jalan Bendul Merisi Permai Blok R.9-10, Surabaya. Selain menjual komputer, ponsel, dan aksesoris di sektor perdagangan, perusahaan ini juga menawarkan persewaan mobil, layanan tur dan liburan, reparasi komputer, dan perawatan ponsel di sektor jasa. Didirikan pada tahun 2000, perusahaan ini saat ini memiliki delapan belas lokasi di seluruh Jawa Timur dan Tengah. Pendiri usaha ini adalah Bapak Siswanto, M.M. atau dikenal juga dengan Pak Sis. Ia merupakan pengusaha muda kelahiran Banyuwangi, 20 Agustus 1977, dan lulus dari universitas tersebut pada 17 Agustus 1995 dengan gelar doktor di bidang ekonomi. Perusahaan ini menggunakan berbagai kebijakan dan prosedur dalam berbisnis, dan praktik ini sudah tertanam dalam budaya tempat kerja. Meski demikian, belum ada penelitian yang secara eksplisit melihat bagaimana budaya kerja bekerja.

Menurut Cameron dan Quinn (2011), analisis budaya kerja diperlukan untuk memahami nilai-nilai organisasi dan bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku karyawan. Deal dan Kennedy (1982) menekankan pentingnya adat istiadat dan ritual dalam menciptakan budaya kerja yang kuat dan bertahan lama. Sementara itu, Hofstede (2001) menekankan bahwa untuk berhasil sebagai sebuah organisasi, penting untuk memahami keragaman budaya dalam konteks globalisasi.

Permasalahan yang paling sentral dalam penelitian ini adalah hubungan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja pekerja di PT. Indobismar. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat berkontribusi pada perluasan kepuasan pekerjaan yang representatif, yang pada gilirannya dapat membawa kemajuan bagi pelaksanaan individu dan organisasi secara keseluruhan. Namun seringkali terjadi ketidaksesuaian antara budaya kerja yang diinginkan

perusahaan dengan yang dialami oleh para perwakilannya. Dengan cara ini, investigasi ini akan mengidentifikasi permasalahan dalam budaya kerja PT. Indobismar yang mungkin berdampak pada tingkat pemenuhan kerja pekerja.

Untuk mengatasi hal tersebut maka akan dilakukan langkah-langkah lanjutan. Untuk memulainya akan dilakukan pengumpulan informasi secara menyeluruh mengenai budaya kerja di PT. Indobismar, menghitung nilai-nilai, standar dan kejujuran yang diterima dalam organisasi. Selain itu, informasi kepuasan pekerjaan pekerja juga akan dikumpulkan melalui studi atau wawancara. Setelah informasi terkumpul, akan dilakukan investigasi mendalam untuk menemukan celah antara antisipasi budaya kerja yang dialami para perwakilan. Selain itu, rencana penyelesaian masalah akan diuraikan yang mencakup program perbaikan atau pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja kerja yang representatif.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan kajian mendalam mengenai hubungan antara budaya kerja dengan pemenuhan kerja pekerja di PT. Indobismar. Secara khusus, tujuan penyelidikan ini adalah:

1. Mengidentifikasi budaya kerja yang dominan di PT. Indobismar.
2. Menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Indobismar.
3. Menentukan hubungan antara budaya kerja yang ada dan tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Merumuskan rekomendasi untuk perbaikan atau perubahan dalam budaya kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Perenungan hipotetis dalam penyelidikan ini akan mencakup audit penulisan terkait budaya kerja, kepuasan kerja, dan hubungan keduanya. Budaya kerja mungkin merupakan kumpulan nilai, standar, dan perilaku yang disebarkan oleh individu dalam suatu organisasi, sedangkan kepuasan kerja mengacu pada kearifan individu terhadap pekerjaannya. Hipotesis organisasi dan penelitian otak mekanis yang berbeda akan digunakan untuk mendapatkan konsep-konsep ini, seperti Hipotesis Dampak Sosial, Hipotesis Kesejahteraan Mental, dan Pertunjukan Karakteristik Terkait Pekerjaan. Selain itu, pemikiran hipotetis akan mencakup penelitian signifikan di masa lalu mengenai budaya kerja dan kepuasan kerja, baik di tingkat tingkat maupun secara universal. Oleh karena itu, pemikiran hipotetis ini akan memberikan suatu sistem yang kokoh untuk memahami dan menganalisis hubungan antara budaya kerja dengan pemenuhan kerja pekerja di PT. Indobismar.

## **METODOLOGI**

Metode yang akan diterapkan dalam penelitian ini meliputi pendekatan kualitatif. Wawancara dan observasi langsung akan digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai budaya kerja di PT. INDOBISMAR secara kualitatif. Denzin dan Lincoln (2018) menyatakan bahwa penelitian kualitatif mempengaruhi konstruksi realitas sosial melalui interaksi antara subjek penelitian dan peneliti. Melalui pendekatan ini peneliti dapat memahami konteks sosial, budaya, dan sejarah yang berdampak negatif terhadap budaya kerja di PT. INDOBISMAR. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan secara kualitatif sehingga dapat dilakukan secara langsung maupun melalui telepon agar diperoleh hasil yang lebih akurat.

Dua jenis metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Dasar Data

Data primer yang digunakan adalah korespondensi dan observasi yang dilakukan dengan menggunakan informasi dari PT Indobismar di Surabaya. Teknik yang digunakan untuk wawancara adalah teknik Jenis wawancara yang digunakan adalah tipe terstruktur, sedangkan wawancara mendalam adalah tipe lainnya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan berasal dari sumber dokumentasi tertulis seperti buku, jurnal, atau website yang memuat korelasi data dengan topik penelitian. Data sekunder yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah profil perusahaan, informasi perusahaan, dan data terkait aktivitas karyawan perusahaan. Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Triangulasi sumber merupakan alat triangulasi yang digunakan.

Ada tiga teknik analisis data yang digunakan:

### 1. Reduksi informasi

Langkah ini akan mengumpulkan data-data hasil wawancara untuk diproses lebih lanjut dan mengidentifikasi faktor-faktor informal yang relevan terkait dengan penelitian. Selanjutnya akan dibuat transkrip wawancara tanpa mengubah atau membatasi informasi yang terkandung dalam semua sumber informasi yang berguna untuk analisis data.

### 2. Informasi dari Penyajian

Setelah itu, data akan diekstraksi menggunakan bahasa patah-patah menggunakan transkrip wawancara. Data yang diperoleh dari sumber-sumber yang akan digunakan dalam penelitian ini akan ditranskripsikan secara deskriptif.

### 3. Kesimpulan

Bab ini menyajikan dan menganalisis hasil dengan menggunakan Teknik Triangulasi Sumber. Jenis metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Wawancara, observasi, dan dokumen beragam dalam metode kualitatif yang biasanya dimanfaatkan.

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, dengan definisi prestasi kerja sebagai seperangkat aturan yang membatasi seberapa besar seorang karyawan dapat dibayar dan seberapa kecil mereka dapat dibayar atas pekerjaannya. Luthans (2011) pada halaman 141. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa stres akibat pekerjaan mempunyai hubungan dengan stres; Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan secara kualitatif sehingga partisipan dapat berinteraksi secara langsung atau melalui telepon untuk memperoleh data yang lebih akurat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Deskripsi dan Interpretasi Temuan:**

#### **Budaya kerja PT indo Bismar :**

Budaya kerja dapat berupa kumpulan nilai, standar, dan perilaku yang dianut oleh individu dalam suatu organisasi. Di PT. Indobismar, budaya kerja dijiwai dengan nilai-nilai kolaborasi, pengembangan dan orientasi kualitas. Biasanya tercermin dalam keseharian yang mengasah dalam lingkungan kerja, seperti dalam pengambilan keputusan yang mencakup kerjasama kolektif, komunikasi terbuka antara rekan kerja dan administrasi, dan fokus pada upaya untuk meningkatkan kualitas barang dan administrasi. Budaya kerja yang solid ini menjadikan lingkungan kerja yang energik dan menyeluruh sehingga para perwakilan merasa dihargai dan dijunjung tinggi dalam menjalankan kewajibannya.

#### **Kepuasan Kerja Karyawan :**

Penelusuran informasi menunjukkan bahwa sebagian besar perwakilan di PT. Indobismar melaporkan tingkat pemenuhan pekerjaan yang tinggi. Variabel yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja termasuk peluang untuk pengembangan profesional, dukungan yang diperoleh dari karyawan dan administrasi, dan pengakuan atas komitmen mereka terhadap kemenangan perusahaan. Para perwakilan merasa terikat dan memiliki rasa memiliki atas pekerjaan mereka, yang secara umum meningkatkan kepuasan kerja mereka.

## **b. Hubungan Budaya Kerja dengan Kepuasan Kerja: Dampak Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja:**

Temuan yang muncul bahwa budaya kerja di PT. Indobismar memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perwakilan. Pekerja yang merasa didukung oleh budaya kerja kolaboratif dan kuat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak. Hal ini menunjukkan bahwa komponen budaya organisasi seperti komunikasi terbuka, kolaborasi, dan penguatan pekerja mempunyai pengaruh positif yang penting terhadap pengakuan karyawan atas pekerjaan mereka. Dampak budaya kerja terhadap pemenuhan kerja yang representatif berdasarkan pandangan beberapa spesialis:

### **1. Komunikasi Terbuka**

Sependapat dengan Edgar Schein, seorang analis organisasi ternama, komunikasi yang terbuka dan lugas adalah salah satu pilar budaya kerja yang solid. Ia mengatakan bahwa budaya komunikasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja perwakilan karena mereka merasa didukung dan diakui (Schein, 2010).

Pendapat Cameron dan Quinn (2011) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya komunikasi terbuka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan pekerjanya.

### **2. Peluang untuk Berkembang**

Sependapat dengan Frederick Herzberg, seorang dokter yang terkenal dengan Hipotesis Higiene-Motivasinya, peluang untuk pengembangan dan peningkatan individu merupakan variabel inspirasi bawaan yang penting dalam mencapai kepuasan kerja (Herzberg, 1968).

Penelitian Deci dan Ryan (2000) dalam kerangka hipotesis motivasi diri menegaskan bahwa memberikan peluang kemandirian, kompetensi, dan koneksi penting dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **3. Kolaborasi**

Sependapat dengan Richard Hackman, seorang master dalam penelitian otak sosial dan administrasi kelompok, kolaborasi yang solid dalam kelompok dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan dukungan sosial, rasa kebersamaan, dan rasa kepribadian yang positif kepada perwakilan (Hackman, 2002).

Penelitian oleh Salas, Dickinson, Speak, dan Tannenbaum (1992) menunjukkan bahwa kualitas hubungan antara anggota kelompok dan partisipasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja kelompok.

### **4. Pengakuan Komitmen:**

Sejalan dengan Abraham Maslow dalam Pecking order of Needs, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan merupakan salah satu kebutuhan mental yang mendorong inspirasi alami. Pengakuan komitmen pekerja dapat memenuhi kebutuhan ini dan meningkatkan pemenuhan kerja (Maslow, 1943). Penelitian oleh DeCharms (1968) menunjukkan bahwa memberikan pengakuan yang benar dan berkaitan dengan prestasi dapat meningkatkan inspirasi bawaan dan kepuasan kerja.

**Kemampuan Beradaptasi dan Penyesuaian Kehidupan Kerja:** Sependapat dengan Annamma Delight, seorang guru penelitian otak organisasi, budaya kerja yang mendasari kemampuan beradaptasi dan penyesuaian kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karena membuat perbedaan pekerja mencapai penyesuaian yang kuat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan individu (Bliss, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Kossek dan Ozeki (1998) menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan fleksibilitas dalam waktu kerja dan mendukung penyesuaian kehidupan kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan pekerja.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hubungan :**

Kepuasan gaji, interaksi dengan rekan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, dan pengawasan kerja, dapat memengaruhi hubungan antara budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan:

#### **1. Kepuasan Gaji :**

Kepuasan gaji merupakan angka penting dalam penilaian yang representatif terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Kompensasi yang memuaskan dan wajar sesuai dengan komitmen dan prestasi pekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perwakilan yang merasa gaji mereka mencerminkan nilai dan kompetensi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Namun, penting juga untuk diingat bahwa pemenuhan kompensasi bukanlah perhitungan yang berdampak pada kepuasan kerja. Meskipun gaji yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang dalam jangka pendek, variabel lain seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan peningkatan karier juga berperan penting dalam menjaga kepuasan kerja jangka panjang.

#### **2. Interaksi dengan Rekan Kerja :**

Intuisi positif dengan rekan kerja dapat membentuk keterlibatan kerja yang menyenangkan dan memuaskan. Budaya kerja yang memberdayakan kolaborasi, dukungan kelompok, dan komunikasi terbuka antar karyawan cenderung memperluas pemenuhan pekerjaan yang representatif. Ketika perwakilan merasa didukung dan diakui oleh rekannya, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki ikatan yang lebih kuat dengan organisasi.

#### **3. Sifat Pekerjaan Sendiri:**

Sifat pekerjaan, termasuk tingkat kompleksitas, keragaman, kemandirian, dan tantangan, juga berperan penting dalam pemenuhan pekerjaan yang representatif. Budaya kerja yang memungkinkan pekerja untuk terlibat dalam pekerjaan yang berubah, menantang, dan memberdayakan cenderung memperluas pemenuhan pekerjaan. Pekerja yang merasa bahwa pekerjaannya memberikan peluang untuk pengembangan, pembelajaran, dan pencapaian individu cenderung lebih puas dan terbuju dalam pekerjaannya.

#### **4. Promosi Jabatan :**

Kesempatan untuk maju dan kemajuan karier merupakan komponen yang terlalu penting dalam pemenuhan pekerjaan. Budaya kerja yang mendukung peningkatan karier dan mengakui pencapaian yang representatif cenderung memperluas pemenuhan pekerjaan. Pekerja yang merasa bahwa organisasi memberikan peluang bagi pengembangan dan kemajuan karir mereka cenderung lebih terpacu dan puas dengan pekerjaan mereka.

#### **5. Pengawasan Kerja:**

Pengawasan kerja yang tepat dapat menjadi modal dasar dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kokoh dan menguntungkan. Budaya kerja yang memberikan keleluasaan dan kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, namun tetap memberikan perintah penting, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, pengawasan yang ketat atau manajemen mikro dapat mengurangi kepuasan kerja karena membuat pekerja merasa terdorong dan diabaikan

### **KESIMPULAN**

Hasil pembahasan ini menegaskan bahwa terdapat budaya kerja yang kokoh di PT. Indobismar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pemenuhan pekerjaan representatif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang komprehensif, stabil, dan memungkinkan kerja sama yang dinamis dari para pekerja, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan pekerja pada umumnya. Inti dari penemuan ini

adalah pentingnya penerapan budaya kerja yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja. PT. Indobismar dapat memanfaatkan penemuan-penemuan ini untuk menciptakan metodologi yang lebih fokus dalam membentengi budaya kerja yang ada dan mempertimbangkan sudut pandang tertentu yang mempunyai pengaruh besar terhadap pemenuhan pekerjaan.

Salah satu batasan penelitian ini adalah fokusnya pada satu perusahaan dan lingkungan tertentu. Hal ini mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan lingkungan organisasi tertentu. Selanjutnya, diperlukan investigasi yang mendorong untuk menyetujui temuan ini di lingkungan organisasi yang berbeda. Penelitian di masa depan dapat mencakup penelitian komparatif antara perusahaan-perusahaan dalam industri yang sama untuk mengetahui perbedaan dalam budaya kerja dan kepuasan kerja pekerja. Selain itu, penyelidikan longitudinal dapat dilakukan untuk melacak perubahan dalam budaya kerja dan pemenuhan kerja dari waktu ke waktu dan untuk menyelidiki komponen-komponen yang akan berdampak pada perubahan tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage Publications.
- Goleman, D. (2013). *Focus: The Hidden Driver of Excellence*. New York: HarperCollins.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. Singapore: -Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior*. Harlow: Pearson.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spector, P. E. (2017). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Sumardjo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat.
- Sudarsono. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers.