

Budaya Organisasi PT. Kimia Farma Apotek Wilayah Jember**Achmad Muzakki^{1*}, Maulidyah Amalina Rizqi²**Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia^{1,2}Email: achmadmuzakki1@gmail.com¹, maulidyah@umg.ac.id²**Artikel info****Artikel history:**

Diterima : 15-11-2021

Diterima dalam bentuk

revisi : 10-12-2021

Disetujui : 15-12-2021

Kata Kunci: budaya;
organisasi; sumber daya
manusia**Keywords:** *culture;*
organization; Human
*resources***Abstrak**

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya kesuksesan sebuah organisasi. Sehingga, manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan organisasi. Selain itu, kesuksesan sebuah perusahaan tidak lepas dari budaya organisasi perusahaan tersebut. Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak budaya organisasi pada PT. Kimia Farma Apotek Wilayah Jember. Dalam melaksanakan budaya organisasi ini, perlu adanya keterlibatan dari seluruh karyawan untuk mengikuti nilai-nilai yang sudah ditetapkan dan dijalankan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, perolehan data didapat melalui wawancara semi terstruktur dengan 3 informan yang bekerja di PT Kimia Farma Wilayah Jember. Data yang sudah diperoleh akan diuji dengan menggunakan teknik uji triangulasi yakni membandingkan data dari tiga narasumber. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa PT. Kimia Farma Apotek UB Jember sudah memiliki budaya organisasi yang cukup baik, yaitu transparansi dan kebebasan berpendapat seluruh karyawan tanpa adanya sekat antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Abstract:

Human resources have a strategic role as determinants of the success of an organization. Thus, humans are an important factor in organizational activities. In addition, the success of a company can not be separated from the company's organizational culture. This research aims to find out how the cultural impact of the organization's culture on PT. Kimia Farma Pharmacy Jember Region. In implementing this organizational culture, it needs the involvement of workers to follow the values that have been set and implemented. This type of research is qualitative research, data acquisition was obtained through semi-structured interviews with 3 informants working at PT Kimia Farma Jember Region. The data that has been obtained will be tested using triangulation test techniques that compare data from three sources. The results of this study state PT. Kimia Farma Apotek UB Jember already has a fairly good organizational culture, namely transparency and freedom of opinion of all employees without any barrier between employees with other employees.

Koresponden author: Achmad Muzakki

Email: achmadmuzakki1@gmail.com

artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi

CC BY SA

2021



Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya ([Jamaluddin et al.](#), 2017). Maka dari itu, keberadaan sebuah organisasi sangat dibutuhkan sebagai suatu tempat, yang dapat mempermudah dan menghimpun manusia dalam bersosialisasi maupun bekerjasama. Maka dari itu, SDM merupakan bagian yang berperan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaksana dalam setiap aktivitas-aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus terus menerus dikembangkan dan diperhatikan guna memperoleh SDM yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga, bisa mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan perkembangan zaman yang semakin modern ini. Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, juga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas SDM sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi guna mempermudah mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Seluruh perusahaan harus bisa memiliki, menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya. Adapun hal lain yang penting dimiliki oleh perusahaan selain SDM dalam perusahaan yaitu salah satunya budaya organisasi. Menurut ([Saverio](#), 2018), budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dapat diukur pengaruhnya terhadap motivasi, dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja, menurut pendapat ([Posuma](#), 2013). Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan biasanya dikaitkan dengan norma, nilai, etika dan sikap kerja yang dipegang oleh seluruh komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar cara berperilaku karyawan, cara berpikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawannya lainnya. Jika budaya organisasi menjadi baik, pasti akan dapat meningkatkan kualitas karyawan dan pasti akan dapat memberikan keberhasilan kepada seluruh karyawan. Hal tersebut juga akan berpengaruh pada keberhasilan sebuah perusahaan.

Pentingnya adanya budaya organisasi, pemahaman adanya budaya organisasi sebagai kesepakatan seluruh karyawan yang terlibat dalam perusahaan mengenai nilai-nilai yang dapat mengikat semua individu dalam sebuah perusahaan untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Menurut ([Fahrurazi et al.](#), 2014), bahwa budaya organisasi hanya memiliki efek positif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya, serta membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku seluruh anggotanya.

Menurut (Muis et al., 2020) ada empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Memberikan para anggota sebuah identitas organisasi, budaya organisasi memberi ciri khas khusus yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi. Organisasi memiliki nilai yang menjadi khas tersendiri yang dapat dilihat secara jelas sebagai pembeda dengan organisasi lain.
2. Memfasilitasi komitmen bersama. Budaya organisasi yang ditetapkan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan misi organisasi yang telah ditetapkan dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial menggambarkan kepentingan atas lingkungan kerja yang positif dan menguatkan, serta kepentingan atas konflik dan perubahan yang diatur secara efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu para anggota memahami lingkungan sekitar mereka.

Karakteristik budaya organisasi menurut (Robbins & Judge, 2015) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), adalah seberapa jauh anggota organisasi didorong menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah seberapa jauh anggota organisasi diharapkan untuk memperhatikan kecermatan, analisis, perhatian pada hal-hal yang detail.
3. Orientasi terhadap hasil (*outcome orientation*), adalah seberapa jauh manajemen memusatkan pada hasil dibanding pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap tiap individu (*people orientation*), adalah seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada individu di dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim (*team orientation*), adalah seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim daripada individu.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), adalah seberapa jauh individu di dalam organisasi tersebut agresif dan kompetitif dibanding santai dalam bekerja.
7. Stabilitas (*stability*), adalah seberapa jauh kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dibanding perubahan pada organisasi.

Budaya organisasi selalu berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi itu sendiri, bukan dengan apa dan bagaimana mereka menyukai atau tidak budaya itu. Artinya, budaya itu merupakan sebuah istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Susanto menyatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus berperilaku atau bertingkah laku.

PT. Kimia Farma Apotek disingkat KFA adalah perusahaan perseroan yang didirikan berdasarkan akta pendirian pada tanggal 4 Januari 2003. Perusahaan ini menyediakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi meliputi pelayanan farmasi (apotek), klinik kesehatan, laboratorium dan optik. PT. Kimia Farma Apotek yang termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sudah tersebar di seluruh penjuru nusantara. Salah satunya ada di Unit Bisnis (UB) Jember yang

mencakup Kabupaten Probolinggo, Kabupaten Situbondo, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Banyuwangi, dan Kabupaten Jember.

PT. Kimia Farma wilayah Jember juga menaungi beberapa unit outlet. KF wilayah Jember juga memegang erat kebiasaan baik yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan keharmonisan antar karyawan PT. Kimia Farma wilayah Jember. Kebiasaan baik tersebut yaitu budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Kimia Farma Apotek khususnya wilayah Jember. Melalui pengamatan dan observasi peneliti, KF wilayah Jember memiliki budaya organisasi yang setiap hari dilakukan oleh seluruh karyawan. Hal ini juga dirasakan oleh peneliti dengan mengikuti kegiatan sehari-hari di kantor Kimia Farma wilayah Jember.

Budaya organisasi yang peneliti ikuti salah satunya yaitu briefing rutin setiap pagi. Dalam pengamatan peneliti, seluruh karyawan mengikuti kegiatan ini sesuai dengan arahan dari pemimpin *briefing*. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas karyawan yang nantinya berpengaruh terhadap tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut [Corbin \(2007:\)](#) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan. Sedangkan menurut ([Rukajat, 2018](#)), metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan menurut ([Kirk et al., 1986](#)), Istilah penelitian kualitatif pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif. Lalu mereka mendefinisikan bahwa metode kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kaitannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

Melalui penjelasan menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa, metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berorientasi pada fenomena gejala yang bersifat alami untuk memahami masalah kemanusiaan dan sosial dimana, peneliti merupakan instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Dalam penelitian metode kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sesuai dengan kondisi dalam penelitian, pengumpulan data primer, data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan observasi. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data penelitian ini diperoleh dari sumber data yang berhubungan dengan penelitian ini Dalam observasi peneliti di PT. Kimia Farma Wilayah Jember tentang budaya organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut. Menurut ([Armiaty & Ariffin, 2016](#)) observasi merupakan suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif dan rasional mengenai berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut ([Sukidin & Basrowi, 2012](#)) Observasi didefinisikan sebagai suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara diteliti serta pencatatan secara sistematis. Yang kedua, peneliti memiliki data dengan melakukan wawancara 3 informan yang bekerja di PT. Kimia Farma

Apotek wilayah Jember. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 3 orang yakni staff IT, selaku staff yang paling sering berinteraksi dengan staff lainnya dan paling paham dengan budaya organisasi perusahaan karena sering mengikuti bahkan terlibat hampir seluruh kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Yang kedua ada ketua SDM perusahaan, yang sudah sangat berpengalaman dalam bidang SDM. Dan yang terakhir, salah satu tim SDM yang selalu ikut berperan dalam kegiatan SDM di PT. Kimia Farma Apotek wilayah Jember. Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian untuk mengetahui tentang budaya organisasi perusahaan PT. Kimia Farma Apotek wilayah Jember. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur dan umumnya terbuka guna memperoleh pandangan dari informan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

PT. Kimia Farma Apotek disingkat KFA adalah perusahaan perseroan yang didirikan berdasarkan akta pendirian pada tanggal 4 Januari 2003 yang berkedudukan di JL. Budi Utomo no 1 Jakarta. Perusahaan ini menyediakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi meliputi pelayanan farmasi (apotek), klinik kesehatan, laboratorium dan optik. Berdasarkan persetujuan dari menteri hukum dan HAM Republik Indonesia dengan surat keputusannya nomor AHU-0017859. AH.01.02 tahun 2020 tanggal 28 Februari 2020 dan surat nomor AHU-AH.01.03.0115053 tanggal 28 Februari serta tertuang dalam akta isalah RUPSLB nomor 18 tanggal 18 September 2019, terjadi perubahan nama perusahaan yang semula PT. Kimia Farma (PERSERO) Tbk menjadi PT. Kimia Farma Tbk, efektif per tanggal 28 Februari tahun 2020.

Kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengharuskan perusahaan untuk menerapkan, memanfaatkan, dan mengelolanya sebagai aset sumber daya yang dapat dikembangkan dalam perusahaan. Melalui adanya budaya organisasi, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kecakapan, keterampilan, serta kinerja dari seluruh karyawan PT. Kimia Farma Apotek, hal tersebut bertujuan agar karyawan dapat menjalankan segala tugasnya dengan baik. Perusahaan selalu berusaha mempertahankan produktivitas kerja dengan melakukan hubungan baik antara pimpinan dan seluruh karyawannya karena, dengan mempertahankan produktivitas kinerja karyawan, secara otomatis akan meningkat juga produktivitas perusahaan. Budaya organisasi menurut ([Triyono & Mas'ud, 2011](#)) adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan seperti ketelitian, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran dalam membangun kesuksesan sebuah organisasi. Peran budaya organisasi juga tampak jelas pada karakteristik dominan, gaya kepemimpinan, penekanan strategis, dan nilai-nilai pada di dalam organisasi.

Budaya perusahaan/organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan. Budaya organisasi merupakan pondasi yang berisikan norma-norma, nilai-nilai maupun kebiasaan dan cara kerja yang bermuara pada kualitas kinerja organisasi. Di zaman yang penuh persaingan ini, perusahaan diwajibkan untuk memiliki kinerja yang sangat baik agar tidak kalah dengan perkembangan zaman. Dalam

menciptakan budaya organisasi, pemimpin perlu berhati-hati. Budaya organisasi harus sesuai dengan visi misi dari perusahaan itu sendiri agar visi misi perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Tidak hanya itu saja, budaya organisasi juga dapat disebut dengan identitas sebuah perusahaan. Dengan adanya identitas perusahaan yang kuat, sebuah perusahaan tidak akan terpengaruh budaya di luar perusahaan. Bahkan, budaya perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Budaya perusahaan yang baik dapat membuat seluruh karyawan bekerja secara maksimal tanpa adanya tekanan dan paksaan.

Menurut ([Andayani & Karlina](#), 2021), manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Sedangkan menurut ([Robbins & Judge](#), 2015) Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, identitas untuk suatu anggota di dalam organisasi, memudahkan munculnya komitmen, dan juga meningkatkan kemantapan dalam hal sistem sosial.

Melihat manfaat budaya organisasi yang sangat besar terhadap suksesnya suatu perusahaan, maka penelitian ini dilakukan di PT Kimia Farma Apotek wilayah Jember. PT. Kimia Farma wilayah Jember mempunyai potensi SDM dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan *back office*. Di sisi lain, perusahaan juga wajib menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya yang dipastikan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti dapat menyimpulkan dan menggaris bawahi bahwa budaya organisasi PT Kimia Farma wilayah Jember memiliki pengaruh positif bagi seluruh karyawan. Harapan utamanya adalah, organisasi mampu membangun budaya organisasi yang lebih erat sehingga dapat lebih fokus dalam peningkatan performa dan penjualan atau target dari perusahaan. Pengenalan budaya organisasi wajib tetap dilakukan guna memperoleh persamaan pemikiran dan langkah karyawan. Budaya organisasi yang unik dari perusahaan ini adalah transparansi dan bebasnya mengeluarkan pendapat antar karyawan tanpa adanya sekat antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, dan tidak memandang jabatan. Selain itu, karyawan terbiasa berolahraga dengan adanya fasilitas olahraga tenis meja, sehingga perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya selalu menjaga kesehatan sehingga memiliki kinerja yang baik dan dinamis.

Kesimpulannya, budaya organisasi yang baik dan disiplin dapat mendorong perkembangan perusahaan dan memberikan *image* yang baik di mata masyarakat.

Bibliografi

- Andayani, K. V., & Karlina, D. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tvri Stasiun Dki Jakarta. *Jurnal Semarak*, 4(1), 51–69. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v1i1.9348>
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi Pada Cabang Bank Kalsel Yang Berada Di Wilayah Banjarmasin). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 2(2), 213–236.
- Fahrurazi, R., Ghalib, S., & Arifin, H. (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v1i1.791>
- Hakim, Lukman dan Eko Sugiyanto. (2017). Karakteristik Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Pengembangan Organisasi Di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Seminar Nasional Riset Manajemen dan Bisnis*. <http://hdl.handle.net/11617/9029>
- Hamdan, Dahlan, Djamil Hasim. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *JurnalAdministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Volume 4, Hal 60-75*. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i2.5989>
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25–34. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Kirk, J., Miller, M. L., & Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research* (Vol. 1). Sage.
- Maharani, Dewi. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 9 (2)*. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i2.5989>
- Majid, M. Shabri Abd, Dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *JurnalMagister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Volume 2, No. 1*. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i2.1784>
- Moleong, L. J. (2013). Metode Penelitian Kualitatif (Revisi). *Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya*.
- Muis, M. R., Gultom, D. K., Jufrizen, J., & Azhar, M. E. (2020). Model Elektronik Word Of Mouth: Citra Destinasi, Kepuasan Dan Loyalitas Wisatawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 1–19. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v21i1.3694>
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4). <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2748>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Saverio, F. (2018). Analisis Korelasi Budaya Kerja, Stres Kerja, Dan Kinerja Karyawan Cv Berkat Sejati. *Agora*, 6(2).
- Sukidin, B., & Basrowi, S. (2012). *Manajemen Pendidikan Penelitian. Penerbit Insan Cendekia*.
- Triyono, T., & Mas'ud, F. (2011). *Budaya Organisasi (Studi Eksplorasi Pada Universitas Muhammadiyah)*. Undip: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Wahyuniardi, Rizki. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 19(2).