

Analisis Karakteristik Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Di Pt Mitra Lintas Nusantara

Hendrawan Saputra¹, Raden Kelik Hardinto², Linda Permanasari³

^{1,2,3}Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

¹hendrawansaputra.hs011@gmail.com,

²radenkelik@poliban.ac.id,

³lindapemanasari@poliban.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the characteristics of the organizational culture at PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin and also to determine the performance characteristics of the employees working at PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin. The descriptive research method describes or analyses a research result but does not make broader conclusions. The scientific method is often used and carried out by a group of researchers in the social sciences, including education science. The author chose this descriptive study to describe the characteristics of organizational culture and employee performance at PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin. This study's results found that the organizational culture characteristics at PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin have several points that must make adjustments and developments to follow the theory. In contrast, the performance characteristics of employees at PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin already meet the elements of the theory of employee performance characteristics. When compared with the results of existing questionnaires

Keywords: *organizational culture, employees' performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin dan juga untuk mengetahui Karakteristik kinerja para karyawan yang berkerja di PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin. Motode pendekatan penelitian deskriptif dimana penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Penelitian deskriptif ini dipilih penulis untuk mendeskripsikan karakteristik budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa karakteristik budaya organisasi pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin ada beberapa point - point yang harus melakukan penyesuaian dan pengembangan agar bisa sesuai dengan teori, sedangkan untuk karakteristik kinerja karyawan pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin sudah memenuhi unsur – unsur teori karateristik kinerja karyawan jika dibandingkan dengan hasil kuesioner yang ada.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Mitra Lintas Nusantara yang berlokasi di Banjarmasin yang bergerak di bidang industri logistik transportasi, yaitu pengurusan dokumen dan muatan yang akan diangkut melalui kapal atau yang berasal dari kapal. Pada pelayanan ekspor, EMKL akan membantu pemilik barang membukakan muatan pada agen pelayaran, mengurus dokumen dengan bea cukai dan instansi terkait lainnya untuk membawa barang dari gudang pemilik ke dalam pelabuhan. Untuk mencapai tujuan tersebut PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin harus memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memadai dan berkualitas. Selain

itu juga peranan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan sangatlah penting.

Budaya, suku, dan agama yang berbeda membuat suatu perusahaan tidak mudah bersikap netral kepada karyawannya, apalagi ditambah dengan adanya hubungan kekerabatan diantaranya. Sama halnya di PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin, yang kurang profesional dalam memberikan support sistem pengolahan karyawan sehingga, mengakibatkan ketidaksetaraan terhadap kinerja karyawan yang hanya memandang lebih terhadap salah satu budaya, suku, dan agama dibandingkan karyawan lainnya. Perbedaan tersebut pada akhirnya membuat kinerja karyawan tidak optimal dikarenakan merasa tidak nyaman dan tidak adanya kesetaraan di dalam perusahaan tersebut

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif dimana penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono (2014:2) sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Penelitian deskriptif ini dipilih penulis untuk mendeskripsikan karakteristik budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin

Objek penelitian merupakan salah satu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mencapai jawaban maupun solusi terhadap permasalahan yang terjadi. Objek dalam penelitian tugas akhir ini adalah PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin dikarenakan adanya deskriptif antara pegawai yang berbeda atas budaya, suku, dan agama, membuat ketidaknyamanan dan ketidakadilan terjadi didalam perusahaan tersebut dan membuat aturan yang dibuat pun tidak bisa berjalan dengan sesuai.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1) Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah dari penulis yang di dapatkan langsung dari pihak PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin yang didapatkan melalui wawancara, contoh data primer dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Mitra Lintas Nusantara.

(2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh oleh penulis dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan berupa sejarah, visi dan misi, perkembangan struktur organisasi serta data lainnya.

Variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan aktifitas perubahan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari sehingga mendapatkan informasi dan dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono (2017:68)). Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono (2009:39)). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono (2017:224)).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1) Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan baik yang sedang berlangsung saat itu atau yang masih berjalan yang meliputi

berbagai aktivitas perhatian terhadap sesuatu kajian objek dengan menggunakan penginderaan. Tindakan yang dilakukan dengan sengaja atau sadar sesuai dengan urutan

(2) Kuesioner

Yaitu teknik ini digunakan untuk mendapatkan jawaban-jawaban dari seluruh karyawan dengan cara memberikan selebar kertas yang berisi pertanyaan tentang penelitian yang diteliti oleh peneliti.

(3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dibidang pengetahuan, pemberian atau pengumpulan bukti dari keterangan seperti gambar, kutipan, guntingan koran, studi kepustakaan sebagai bahan analisis dan bahan referensi lainnya. Pada penelitian ini penulis mengambil data langsung dari PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin.

(4) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, dan dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan dan lainnya. Pada penulisan penelitian ini penulis mempelajari dan mengambil beberapa teori serta bacaan yang akan dibahas yaitu tentang karakteristik budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Jenis penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan, juga validasi mengenai fenomena bagaimana karakteristik budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis selama 2 (dua) bulan dari tanggal 22 Februari 2022 dan berakhir pada 22 April 2022, tentang karakteristik budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT Mitra Lintas Nusantara yang selama ini terjadi diantaranya adalah perbedaan budaya, suku, dan agama, dari karyawan, yang membuat perusahaan tidak bisa bersikap netral secara penuh terhadap karyawan apalagi ditunjang dengan adanya fakta hubungan kekeluargaan antara beberapa karyawan, menyebabkan adanya perbedaan yang mempengaruhi kesetaraan dan kinerja karyawan. Akibatnya kinerja beberapa karyawan tentu menjadi tidak optimal karna merasa tidak nyaman terhadap lingkungan saat bekerja. Sebagai salah satu contoh satu karyawan yang melakukan kesalahan akan tetapi dikarenakan karyawan tersebut memiliki hubungan kekerabatan dengan yang lain, maka kesalahan yang dilakukan cenderung diabaikan, hal itu menyebabkan adanya kesenjangan dan ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan PT Mitra Lintas Nusantara.

Berdasarkan hasil observasi dan kuesioner yang sudah dibagikan oleh peneliti pada karyawan PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin kuesioner ini berdasarkan skala likert dengan lima pilihan yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju). Item pertanyaan diambil berdasarkan teori Sulaksono (2019). Adapun hasil dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Karakteristik Budaya Organisasi PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin

No	Pertanyaan	Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Karyawan berani mengambil sikap inovatif dan mengambil resiko dalam pekerjaan.	SS	2	6.67%
		S	27	90%
		KS	1	3,33%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%
2	Karyawan memperhatikan secara rinci hal-hal yang memerlukan perhatian mendetail	SS	5	16,67%
		S	25	83,33%
		KS	0	0%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%
3	Pihak manajemen lebih berfokus pada hasil pekerjaan dari pada prosesnya	SS	2	6,67%
		S	13	43,33%
		KS	15	50%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%
4	Keputusan lebih mengarah pada efek hasil dari pada latar belakang orang-orang di dalam organisasi	SS	2	6,67%
		S	10	33,33%
		KS	18	60%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%
5	Orientasi pekerjaan lebih mengarah pada kegiatan tim dari pada individu	SS	6	20%
		S	15	50%
		KS	9	30%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%
6	Karyawan cenderung bersikap agresif dalam	SS	1	3,33%
		S	21	70%
		KS	8	26,67%

	menyelesaikan pekerjaan	TS	0	0%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%
7	Kegiatan organisasi menekankan status dari pada pertumbuhan	SS	0	0%
		S	6	20%
		KS	11	36,67%
		TS	13	43,33%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Untuk sub item budaya organisasi menjawab pertanyaan tentang, karyawan berani mengambil sikap inovatif dan mengambil resiko dalam pekerjaan, terlihat bahwa 2 responden (6,67%) menjawab sangat setuju, 27 responden (90%) menjawab setuju, sedangkan sisanya yaitu sebanyak 1 responden (3,33%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan mayoritas karyawan setuju bahwa mereka mengambil sikap inovatif dan resiko dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Untuk sub item budaya organisasi tentang, karyawan memperhatikan secara rinci hal-hal yang memerlukan perhatian mendetail, terlihat bahwa 5 responden (16,67%) menjawab sangat setuju, 13 responden (43,33%), sedangkan 15 responden (50%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan memperhatikan hal – hal yang memerlukan perhatian mendetail
- c) Untuk sub item budaya organisasi tentang, pihak manajemen lebih berfokus pada hasil pekerjaan dari pada prosesnya, terlihat bahwa 2 responden (6,67%) menjawab sangat setuju, 13 responden (43,33%), sedangkan 15 responden (50%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak memfokuskan pada hasil pekerjaan secara umum.
- d) Untuk sub item budaya organisasi tentang, keputusan lebih mengarah pada efek hasil dari pada latar belakang orang-orang di dalam organisasi, terlihat bahwa 2 responden (6,67%) menjawab sangat setuju, 10 responden (33,33%), sedangkan 18 responden (60%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak merasakan bahwa keputusan dari pimpinan mengarah pada efek hasil karena cenderung memudahkan para karyawan tersebut.
- e) Untuk sub item budaya organisasi sehubungan dengan, orientasi pekerjaan lebih mengarah pada kegiatan tim dari pada individu, terlihat bahwa 6 responden (20%) menjawab sangat setuju, terlihat bahwa 15 responden (50%) menjawab setuju, sedangkan 9 responden (30%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan benar – benar berorientasi pada tim.
- f) Untuk sub item budaya organisasi bahwa, karyawan cenderung bersikap agresif dalam menyelesaikan pekerjaan, terlihat bahwa 1 responden (3,33) menjawab sangat setuju, terlihat bahwa 21 responden (70%) menjawab setuju, sedangkan 8 responden (26,67%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan bersikap agresif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

g) Untuk sub item budaya organisasi, kegiatan organisasi menekankan status dari pada pertumbuhan, terlihat bahwa 6 responden (20%) menjawab setuju, 11 responden (36,67%) menjawab kurang setuju sedangkan 13 responden (43,33%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan merasa kegiatan atau tugas yang diberikan dilakukan berdasarkan status dari pada pertumbuhan.

Berdasarkan teori karakteristik budaya organisasi menurut (Sulaksono (2019)), yang utama secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi.

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, 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 diorganisasi 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 dalam perbandinganya dengan pertumbuhan.

Sesuai dengan teori (Sulaksono (2019)) diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik budaya organisasi pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin selama ini ada beberapa yang tidak sesuai dengan teori (Sulaksono (2019)) yaitu orientasi hasil adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut dikarenakan karyawan tidak hanya memfokuskan pekerjaan secara umum.

Orientasi orang membahas pada sejauh mana keputusan - keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi karena karyawan tidak merasakan bahwa keputusan dari pimpinan mengarah pada efek hasil karena cenderung memudahkan para karyawan tersebut.

Sedangkan stabilitas membahas tentang sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status dalam perbandinganya dengan pertumbuhan karena karyawan merasa kegiatan atau tugas yang diberikan dilakukan berdasarkan status dari pada pertumbuhan. Berdasarkan paparan diatas maka karakteristik budaya organisasi Pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin ada beberapa point - point yang harus melakukan penyesuaian dan pengembangan agar bisa sesuai dengan teori (Sulaksono (2019)).

Tabel 2 Karakteristik kinerja karyawan yang bekerja pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin

No	Pertanyaan	Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Faktor individual yang berperan dalam pelaksanaan pekerjaan (kemampuan dan keahlian)	SS	4	13,33%
		S	25	83,33%
		KS	1	3,33%

		TS	0	0%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%
2	Dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (sarana prasarana, hubungan kerja, gaji, dll)	SS	6	20%
		S	11	36,67%
		KS	6	20%
		TS	7	23,33%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%
3	Dukungan manajemen berperan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan (hubungan pemimpin dan karyawan)	SS	7	23,33%
		S	21	70%
		KS	2	6,67%
		TS	0	0%
		STS	0	0%
	JUMLAH		30	100%

Untuk sub item kinerja karyawan tentang, faktor individual yang berperan dalam pelaksanaan pekerjaan kemampuan dan keahlian terlihat bahwa 4 responden (13,33%) menjawab sangat setuju, terlihat bahwa 25 responden (83,33%) menjawab setuju sedangkan 1 responden (3,33%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menganggap bahwa faktor individu berperan dalam penyelesaian pekerjaan. Contohnya adalah skill dan pengalaman yang dimiliki oleh masing – masing karyawan agar biasa menunjang pekerjaan yang ditugaskan.

Untuk sub item kinerja karyawan mengenai, dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (sarana prasarana, hubungan kerja, gaji, dll) terlihat bahwa 6 responden (20%) menjawab sangat setuju, terlihat bahwa 11 responden (36,67%) menjawab setuju terlihat bahwa 6 responden (20%) menjawab kurang setuju, sedangkan 7 responden (23,33%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menganggap faktor dukungan perusahaan atau organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan contohnya adalah perusahaan memberikan prasarana tempat tinggal bagi karyawan tidak memiliki tempat tinggal.

Untuk sub item kinerja karyawan tentang, dukungan manajemen berperan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan (hubungan pemimpin dan karyawan) terlihat bahwa 7 responden (23,33) menjawab sangat setuju, terlihat bahwa 21 responden (70%) menjawab setuju, terlihat bahwa 2 responden (6,67%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan sub item diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menganggap dukungan dari manajemen perusahaan sangat berperan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, contohnya adalah karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan nyaman tanpa adanya tekanan.

Dari teori menurut (Kristanti dan Lestari (2019)) Karakteristik kinerja karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Sesuai dengan teori karakteristik kinerja karyawan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin sudah memenuhi unsur – unsur teori karateristik kinerja karyawan menurut (Kristanti dan Lestari (2019)) dengan kata lain dan kesesuaian hasil kuesioner yang ada.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan paparan di bab – bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Masalah yang dihadapi oleh PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin adalah mengenai karakterisrik budaya organisasi yang mendukung adanya sistem kekerabatan sehingga menyebabkan adanya kesenjangan dan ketidaksetaraan, diantara sesama karyawan. Dalam pemecahan masalah ini ada beberapa point - point yang harus melakukan penyesuaian dan pengembangan agar bisa sesuai dengan teori.
2. Untuk karakteristik kinerja karyawan PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin sudah memenuhi unsur – unsur teori karateristik kinerja karyawan jika dibandingkan dengan hasil kuesioner yang ada.

4.2. Saran

Saran – saran untuk PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin adalah sebagai berikut:

Agar bisa menciptakan karakteristik budaya organisasi yang baik, sebaiknya. PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin harus dapat menjaga kesetaraan agar lingkungan kerja nyaman dan membuat semua karyawan dapat bekerja secara profesional.

Untuk menciptakan karakteristik kinerja karyawan yang optimal maka PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin agar dapat melanjutkan yang sudah ada dan meningkatkan kinerja, memiliki dampak yang lebih baik lagi bagi PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin itu sendiri.

5. REFERENSI

Huseno, Tun. 2016, Kinerja Pegawai,

https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Pegawai/wQdMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=tun+huseno&pg=PR4&printsec=frontcover Malang: Bukit Cemara Tidar (diakses tanggal 9 April 2022)

Jesephine, Alodia. 2018, Analisis Penerapan Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi pada PT INNAN, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6464> Jakarta (diakses tanggal 6 April 2022)

Ramadhani, indi. 2022. Pengantar Ilmu manajemen.

https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Ilmu_Manajemen/X_hjAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=seckman+sutrisno&pg=PA190&printsec=frontcover nusa tenggara barat (diakses tanggal 9 April 2022)

Sugiyono. 2017. Motode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta. (diakses tanggal 10 April 2022)

Sulaksono Hari 2019, Budaya Organisasi Dan Kinerja,

https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi_Dan_Kinerja/kDiRDwAAQBAJ?

- hl=id&gbpv=1&dq=hari+sulaksono&pg=PA128&printsec=frontcover Yogyakarta: Sleman (diakses tanggal 8 April 2022)
- Susanti, A. 2019. Pengaruh Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. [Online]. Tersedia: <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1993/> (21 Mei 2022)
- Sutrisno Edy 2018, Budaya Organisasi, https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_organisasi/pd6VwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=budaya+organisasi&printsec=frontcover Jakarta: Rawamangun (diakses tanggal 8 April 2022)
- Titie ertanti. 2018, “Analisa Budaya Organisasi Di Pt. Kevfi Garmen Keluarga (KGK)” . <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6496> jakarta (diakses tanggal 6 April 2022)
- Tim penyusun. 2022. Buku Pedoman Tugas Akhir 2021. Banjarmasin: Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Banjarmasin. (Diakses Tanggal 11 Juli 2022)
- William Jesen Wiratama Tong dan Thomas Santoso, 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan melalui keputusan kerja dan pembelajaran organisasi sebagai variabel mediasi terhadap karyawan pt bhimi phala perkasa”. Jakarta. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/12082> , (tanggal akses 6 April 2022)