

ANALISIS PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE GROUP

Rini Astriyani¹, Vina Arisana²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya¹²

riniastriyani11@gmail.com, vinaarisana06@gmail.com

*** Corresponding Author**

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Budaya Organisasi,
Kinerja Karyawan

Received : 25, May

Revised : 10, June

Accepted: 22, June

©2024 The Author(s): This is an open-
access article distributed under the
terms of the Creative Commons Atribusi
4.0 Internasional.



ABSTRACT

In today's fast-paced and highly competitive business environment, companies must continue to improve their performance to remain relevant and competitive, Culture plays an important role in improving employee performance. Therefore, if a company has a good organizational culture, job satisfaction will be high so that it will improve performance. Conversely, if the organizational culture is not good, it will cause a decrease in the performance of individual members and will also affect the performance of the organization. The purpose of this article is to understand and develop a positive organizational culture in improving employee performance. The method of writing a Literature Review article means using the Literature Review method (library research) and Systematic Literature Review (SLR), in qualitative analysis, sourced from the online Google Scholar application, Mendeley and other online academic applications. Organizational Culture defines being the values that guide employees to fulfill the responsibilities resulting from their actions in the organization that indicate whether the action is good or bad, whether the behavior is necessary or not, Employee Performance is the impact of work that can be achieved by a person or group of people in carrying out their duties accordingly, which is a means to achieve organizational goals and agreed success. With a positive organizational culture, employees are more likely to be motivated and satisfied with work m

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan sangat kompetitif saat ini, perusahaan harus terus meningkatkan kinerjanya agar tetap relevan dan kompetitif. kinerja dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, Kinerja pegawai merupakan sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Faktor penting yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai, norma, serta perilaku yang dipatuhi anggota yang

memengaruhi kinerja dan kolaborasi. Dalam beberapa tahun terakhir, analisis budaya organisasi telah menjadi aspek penting dalam penelitian peningkatan kinerja organisasi. (Az zuhri & Permanasari, 2019)

Budaya organisasi begitu penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dengan budaya yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, meningkatkan basis pelanggan, dan meningkatkan kemampuan organisasi agar menyesuaikan diri pada perubahan lingkungan. Banyak peneliti telah menemukan bahwa budaya organisasi yang baik memengaruhi kinerja karyawan dan bisa membantu perusahaan membuat strategi bisnis yang lebih baik dan lebih inovatif.

Budaya organisasi adalah elemen terpenting yang akan membuahkan hasil dalam organisasi. Karena budaya manajemen maka perilaku para anggota organisasi terarah bagian penting dari perusahaan. Budaya organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan ialah suatu hal yang pasti mematuhi prinsip, nilai, sikap, aturan dan perilaku yang seharusnya diterima di tempat kerja dari semua lapisan keluarga berkumpul. Komponen organisasi dirancang untuk menjaga ketertiban. Sikap pegawai, cara berpikir, cara bekerja sama, cara beradaptasi dengan lingkungan tetap terjaga. Kinerja pegawai yang baik tentunya tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik, berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan itu sendiri dan perusahaan tersebut kualitas pengerjaan yang pasti akan membimbing krunya dengan sangat baik pekerjaannya. (Munandar et al., 2020)

Kinerja merupakan ukuran yang sering digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi karyawannya, karyawan yang memenuhi atau melampaui kinerja standar dapat diberi imbalan atau imbalan lain. Mereka yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan dapat menghadapi konsekuensi (Widjaja, 2021). Kinerja memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan karena sumber daya yang baik menghasilkan kinerja yang baik. Disinilah tempat di mana bisnis dapat bersaing dengan perusahaan lain dan berubah untuk mencapai tujuan utama mereka, yaitu menjadi lebih baik daripada sebelumnya. (Saputri & Rachman, 2022)

Dalam rangka mewujudkan operasional bisnis yang efektif dan efisien bagi pegawai untuk mengembangkan organisasi, maka diperlukan budaya manajemen sebagai salah satu instruksi kerja yang memudahkan pegawai dalam menjalankan aktivitas manajemen. (Munandar et al., 2020) Budaya Organisasi tradisional mempunyai budaya atau tradisi tersendiri. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang harus dipatuhi atau dilaksanakan agar setiap orang dalam organisasi berpartisipasi dalam pekerjaannya dan berperilaku yang mencerminkan karakter karyawan itu sendiri, memenuhi pekerjaan atau tanggung jawabnya dan membantu perusahaan memenuhi kewajibannya di masa depan. (Fatchurrohman & Rizka Aisyanti, 2013)

Namun masih banyak perusahaan yang masih belum memahami seberapa penting budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, analisis budaya organisasi sangat penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja bisnis dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja. Dalam

penelitian ini, kami membahas peran analisis budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kita akan melihat bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja. Hal ini akan membantu kita lebih memahami pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan bagaimana perusahaan dapat menggunakan analisis budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINAJUAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi didefinisikan menjadi "nilai-nilai yang membimbing karyawan untuk memenuhi tanggung jawab akibat tindakan mereka dalam organisasi" Nilai-nilai tersebut hendak membuahkan hasil yang menunjukkan apakah tindakan tersebut baik atau buruk, perlu atau tidaknya perilaku tersebut (Purba, 2019). Para ahli telah mengidentifikasi banyak aspek budaya organisasi, seperti yang mendefinisikan budaya organisasi menjadi "perasaan yang dimiliki bersama pada anggota organisasi yang merupakan suatu sistem makna" (Suryadi, 2010).

Menurut Denison and Misra (2007:127) dalam jurnal (Ali & Agustian, 2018) mengartikan indikator budaya organisasi seperti berikutnya:

1. Misi dan gagasan penyelenggaraan suatu organisasi maupun perusahaan, beserta Tindakan-tindakan yang berkaitan pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.
2. Ketahanan ialah dorongan untuk maju melaksanakan bisnis Anda meskipun menghadapi banyak tantangan sekarang ini dan masa mendatang.
3. Adaptability merupakan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dan merespon perubahan manajemen atau pekerjaan.
4. Partisipasi adalah proses pelibatan karyawan di seluruh tingkat organisasi dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Budaya organisasi suatu organisasi mungkin berbeda dengan organisasi lain juga terdapat pada organisasi lain yang terlihat menggunakan budaya yang disetujui pada organisasi itu mandiri. Akan tetapi budaya organisasi mencerminkan karakter, kualitas serta karakteristik yang termasuk pada budaya organisasi. Analisis pandangan lain, Stephen P. Robbins dalam (Purba, 2019) Budaya organisasi memiliki tujuh dimensi karakteristik budaya:

1. Perubahan serta pengambilan risiko
2. Memperhatikan uraian
3. Arah dampak
4. Visi manusia
5. Arah kelompok
6. Kekerasan

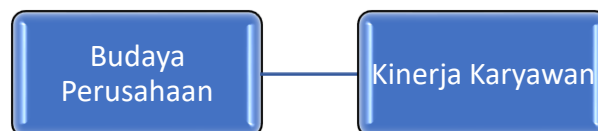
Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan ialah dampak kerja yang dicapai individu maupun sekelompok orang pada satu waktu tertentu, tergantung kekuasaan/kewajiban masing-masing pegawai (Gunawan, 2018). Menurut (Arianty, 2014) Kinerja karyawan ialah dampak kerja yang bisa dicapai pada seseorang ataupun sekelompok orang pada suatu organisasi. Sebanding dengan lembaga serta kewajiban nya, akan mendapatkan arah organisasi secara resmi, tanpa melewati hukum, serta searah dengan etika. Kinerja Karyawan ialah dampak kerja yang bisa dicapai seseorang ataupun sekelompok untuk menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya, yang merupakan sarana untuk mendapatkan tujuan organisasi dan keberhasilan yang disepakati (Rosvita et al., 2023) Berdasarkan pengertian di atas, bisa kita tegaskan bahwa kinerja ialah pelaksanaan kerja ataupun hasil kerja yang ditunjukkan pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan pada organisasi tempatnya bekerja. Kinerja ialah dampak evaluasi pekerjaan yang dilakukan terhadap rencana sebelumnya. Dengan sebab itu, naik atau turunnya kinerja seseorang bisa ditentukan oleh adanya pedoman ataupun standar kinerja.

Kinerja atas dasarnya ialah apa yang dilakukan ataupun tak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kinerja organisasi, yaitu kontribusi yang dapat diberikan pegawai terhadap organisasinya. Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Arianty, 2014) adalah:

- a). Kualitas usaha, yang mencerminkan peningkatan kualitas dan kualitas usaha yang telah didirikan sebelumnya, sering kali dibarengi bersama kenaikan kapasitas serta nilai ekonomi
- b). Kuantitas Output, menunjukkan peningkatan ukuran atau jumlah kegiatan yang menghasilkan produk. Besarnya usaha dapat diukur dengan menjumlahkan nilai fisik dan produk yang diperoleh dari hasil sebelumnya
- c). dapat dipercaya atau tidaknya seseorang menunjukkan betapa tingginya kejujuran, kemauan dan semangat orang tersebut menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- d). Sikap Kooperatif, yang membuktikan tingginya tingkat kerjasama serta perbuatan kepada manajer serta karyawan perusahaan lain.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Metode penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu suatu metode penelitian yang menggunakan data kualitatif serta dijabarkan dengan deskriptif. Jenis penelitian ini menyajikan dampak data apa adanya tanpa proses kecurangan atau benar-benar serupa dengan latar belakang yang ada. Pada penelitian ini teknik pengerjaan datanya dilakukan memakai cara mereduksi data yaitu mengelompokkan data sebanding dengan arah penelitian (dalam hal ini menurut studi pembahasan pustaka), akhirnya peneliti menyajikan hasil penelitiannya sebagai berikut. Pada tinjauan literatur ini, kalimat-kalimat dibuat sedemikian rupa sehingga dapat dipahami semua orang, kemudian ditarik kesimpulan untuk memperoleh ide-ide baru tentang subtopik

Tujuan artikel ini untuk memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penulisan artikel Tinjauan Pustaka artinya menggunakan metode Kajian Pustaka (penelitian perpustakaan) serta Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR), pada secara analisis kualitatif, bersumber dari aplikasi Google Cendekia online, Mendeley serta aplikasi akademik online yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Perusahaan ialah sistem nilai yang memberikan sifat berkembangnya bisnis dan prinsip-prinsip karakter yang terlihat pada pemikiran, perbuatan serta Tindakan orang-orang pada organisasi ataupun bisnis. Oleh karena itu, budaya mempengaruhi banyak aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Jika suatu perusahaan mempunyai budaya organisasi yang baik lalu kepuasan kerja akan tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika budaya organisasi tidak baik maka akan menyebabkan menurunnya kinerja individu anggotanya dan juga akan mempengaruhi kinerja organisasi. (Muis et al., 2018)

Adanya ikatan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ataupun anggota organisasi bisa tergambar pada perilaku organisasi. Ketika karyawan menunjukkan perbuatan yang konsisten terhadap budaya organisasi, lalu bakal ada kesenangan serta kompensasi langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi sebagai seperangkat penuntun perbuatan buat para anggotanya yang tak digunakan dalam cara mereka melakukan aktivitasnya (Wardani et al., 2016)

kinerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pun bakal bertambah. Di sisi lain, rendahnya kinerja karyawan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dalam perusahaan. Kinerja juga tergantung pada kualitas pekerjaan. Area kerja yang baik, semisal ikatan yang baik dengan rekan kerja, fasilitas yang mencukupi, akan memberikan kenyamanan serta mendorong kinerja yang baik. Kebalikannya, lingkungan kerja yang tidak nyaman akibat

fasilitas yang kurang mencukupi, hubungan sama rekan kerja yang kurang baik, serta tingginya masalah akan berdampak negatif terhadap kinerja seseorang.

meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menciptakan lingkungan terbuka sebagai gantinya berbagi ide dan berpartisipasi dengan mudah pengambilan keputusan dan saling mendukung Antara lain, lingkungan dapat diperbaiki dan dimanfaatkan. Mereka mempunyai budaya organisasi. budaya yang berkuasa komunikasi dan interaksi dengan mudah dilakukan secara efisien dan efektif Menurut Shahzad, 2014 dalam jurnal (Santoso, 2022). Perusahaan dalam memajukan kinerja karyawan harus menghasilkan budaya organisasi yang baik supaya perusahaan bisa mendapatkan tujuan yang diharapkan. Hubungan antara budaya organisasi serta kinerja karyawan diperoleh dalam penelitian (Mohamed et al., 2013) ialah mendapatkan hubungan moderat yang positif antara budaya organisasi serta kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat hendak mendorong kinerja karyawan dan menyemangati mereka untuk mendapatkan tujuan bersama. Kesimpulannya, budaya ini bakal menyesuaikan perilaku karyawan ke arah yang diinginkan budaya organisasi.

Berikut Hasil Wawancara bersama Bapak Prima Yudha serta Bapak Dodi Supriyatna Selaku Karyawan dalam PT FIF GROUP. Serta berikut adalah pertanyaan dan hasil jawaban wawancara pada kelompok kami yang telah kami rangkum dengan narasumber:

No	Pewawancara	Narasumber
1.	Apa budaya Organisasi yang diterapkan di FIF Group?	Budaya Organisasi yang kami terapkan itu seperti Pelayanan pelanggan, jadi seluruh karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, Karyawan juga didorong buat bekerja sama serta saling membantu dalam mendapatkan tujuan bersama, Selalu berinovasi mencari ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. dan Karyawan diharapkan untuk selalu menjaga integritas dan bertindak secara profesional.
2.	Bagaimana budaya organisasi di FIF Group dapat meningkatkan kinerja karyawan?	Budaya organisasi bisa Meningkatkan kinerja karyawan itu biasanya dengan cara Memotivasi karyawan, Kerjasama tim yang baik juga bisa membantu karyawan menyelesaikan tugasnya, Meningkatkan kreativitas dan inovasi untuk menemukan ide-ide baru, Meningkatkan loyalitas karyawan jadi karyawan merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan dan

		memilih buat tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang.
3.	Apa saja contoh penerapan budaya perusahaan di FIF Group?	Penerapan budaya perusahaan di FIF itu biasanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menyediakan program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan mereka, mengadakan kegiatan team building untuk meningkatkan kekompakan antar karyawan. Dan mendorong komunikasi yang terbuka antara karyawan.
4.	Bagaimana FIF Group mengukur keberhasilan Budaya organisasi serta dampaknya kepada kinerja karyawan?	Dengan memakai berbagai metrik, termasuk survei kepuasan karyawan, dan evaluasi kinerja, serta feedback langsung dari karyawan. Data ini membantu kami memahami sejauh mana budaya organisasi kami berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bisnis.
5.	Bagaimana budaya organisasi di FIF Group mempengaruhi kinerja karyawan?	Budaya kami membentuk lingkungan di mana karyawan merasa dibantu, dihargai, serta terpengaruh untuk memberikan yang terbaik. Hal ini mendorong kolaborasi tim, kreativitas, dan komitmen yang tinggi terhadap hasil kerja yang berkualitas.
6.	Bagaimana FIF Group mengatasi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan?	Kami terus memantau tren industri, menawarkan pelatihan yang relevan, serta membentuk lingkungan kerja yang membantu kemajuan serta perubahan. Selain itu, kami juga memfasilitasi komunikasi terbuka untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan cepat.

KESIMPULAN

Dalam analisis peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF), dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai yang mempengaruhi perilaku karyawan dan yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Dalam hal ini, budaya organisasi memengaruhi bagaimana karyawan bersikap dan apa yang seharusnya mereka lakukan. Budaya organisasi juga memengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Dengan adanya budaya organisasi yang positif, karyawan lebih cenderung lebih termotivasi serta lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dengan kinerja karyawan yang lebih baik, organisasi dapat lebih produktif dan lebih sehat. Dalam proses sintesis, budaya organisasi PT Federal International Finance (FIF) dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan perilaku karyawan. Oleh karena itu, penting bagi PT Federal International Finance (FIF) untuk memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang positif agar meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

SARAN

Saran mengenai analisis perananan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan untuk Pengembangan Budaya Organisasi yang Positif pada PT Federal International Finance Group perlu memperhatikan budaya organisasi yang lebih menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif bisa membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan dapat mempertimbangkannya sebagai alasan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja mereka. Semua orang tahu bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan PT. Federal International Finance Group, bisa menjadi tambahan wawasan dan bahan pertimbangan manajemen PT Federal International Finance Group agar lebih meningkatkan dan mengevaluasi supaya kinerja karyawan tetap optimal, agar tujuan perusahaan bisa dicapai.

REFERENSI

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Economic Sciences*, 12(2), 1-9.
- Arianty, N. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA*

- PEGAWAI. 14(August), 1–43.
- Az zuhri, F. M., & Permanasari, K. I. P. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*, 24(2), 93. <https://doi.org/10.17977/um042v24i2p93-103>
- Fatchurrohman, M., & Rizka Aisyanti. (2013). PERANAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU DAN KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 48–68. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/48>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Mohamed, A. I., Ali, A., & Abukar, S. (2013). the Impact of Organizational Culture on Employees Performance of Mogadishu Universities. *Academic Research International*, 4(6), 382–391. issn-l: 2223-9553, ISSN: 2223-9944
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Purba, M. N. B. (2019). Analisis Budaya Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabanjahe. *Digital Repository Universitas Quality*, 6–22. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/171/>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Santoso, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa. *Agora*, 10(1), 1–6.
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi. *Manajerial*, 08, 1–9.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 60. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>