

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT KARYA MASYARAKAT MANDIRI

Syarifudin Hidayatullah¹, Rina Fatimah², Aza El Munadiyan³

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bogor

E-mail: syarifhidayatkv@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bogor

E-mail: rina.fatimah@dompetdhuafa.org

³Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bogor

E-mail: azaelmudadiyan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis budaya organisasi, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri. Data dikumpulkan melalui serangkaian wawancara dengan HRD, staff, dan karyawan. Budaya organisasi perusahaan mementingkan nilai-nilai jujur, disiplin, kerja keras, kerja cerdas, ikhlas, dan bertanggung jawab. Nilai-nilai ini tercermin dalam interaksi dan kolaborasi baik antar karyawan serta dukungan dari manajemen. Faktor-faktor motivasi seperti gaji yang cukup, kesempatan pengembangan pribadi, dan pencapaian karir juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Meskipun kebanyakan informan merasa puas dengan lingkungan kerja islami dan fasilitas memadai, beberapa aspek, seperti kedisiplinan dan kebijakan perusahaan, perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diberikan saran untuk meningkatkan disiplin, memperkuat kerjasama tim, dan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan serta karir bagi karyawan. Dengan demikian, PT Karya Masyarakat Mandiri diharapkan dapat terus meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan seluruh anggotanya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan, Kepuasan Kerja, PT Karya Masyarakat Mandiri, Wawancara

Abstract

This research aims to analyze organizational culture, employee motivation, and job satisfaction at PT Karya Masyarakat Mandiri. Data were collected through a series of interviews with HRD, staff, and employees. The company's organizational culture prioritizes values such as honesty, discipline, hard work, smart work, sincerity, and accountability. These values are reflected in the positive interactions and collaboration among employees, as well as the support from management. Motivation factors, such as adequate salary, personal development opportunities, and career advancement, also influence the level of job satisfaction. Although most respondents express satisfaction with the Islamic work environment and adequate facilities, certain aspects, like discipline and company policies, require improvement. As a result, recommendations are provided to enhance discipline, strengthen team collaboration, and offer opportunities for skill development and career advancement to employees. Thus, it is expected that PT Karya Masyarakat Mandiri will continue to improve its organizational culture and create a motivating and satisfying work environment for all its members.

Keywords : Organizational Culture, Employee Motivation, Job Satisfaction, PT Karya Masyarakat Mandiri, Collaboration

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga kinerja dan keberlangsungan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan cenderung untuk tinggal lebih lama dalam perusahaan. Disisi lain, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan tingkat absensi yang tinggi, pergantian karyawan yang tinggi, dan berdampak negatif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu teori yang relevan untuk memahami kepuasan kerja adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat diatur dalam tingkatan hierarkis, dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow, kepuasan kerja akan muncul ketika kebutuhan di setiap tingkatan terpenuhi secara bertahap.

PT Karya Masyarakat Mandiri merupakan salah satu unit jejaring Dompot Dhuafa (DD) yang memiliki kegiatan melakukan pemberdayaan masyarakat, terutama di bidang ekonomi, oleh karena itu penting untuk memahami tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Karya Masyarakat Mandiri berdasarkan perspektif teori Maslow. Dengan memahami kepuasan kerja karyawan dan kebutuhan yang perlu dipenuhi, manajemen perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

Latar belakang penelitian ini menjadi semakin penting mengingat persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi dan perkembangan teknologi. PT Karya Masyarakat Mandiri, sebagai perusahaan yang beroperasi di tengah-tengah tantangan tersebut, perlu memastikan bahwa kebutuhan dan kepuasan karyawan diakomodasi dengan baik agar dapat mempertahankan talenta yang berpotensi tinggi dan meningkatkan daya saing organisasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi dan wawasan yang dapat membantu PT Karya Masyarakat Mandiri dalam merancang strategi dan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan memberikan informasi mendalam tentang aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti pengembangan karir, dukungan sosial, kondisi kerja, dan sejauh mana kebutuhan dasar dan kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi.

Sementara itu Budaya Organisasi menurut Edgar Schein adalah kumpulan keyakinan dan norma yang melekat dan tidak sadar yang diterima oleh anggota yang mengarahkan perilakunya dan memberikan dasar untuk pemahaman yang sama dari dunia mereka. Schein menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan yaitu tingkat budaya yang tidak sadar, tingkat yang sadar dan tingkat artefak. Tingkat budaya yang tidak sadar adalah tingkat yang paling dalam yang terdiri dari keyakinan dan norma yang melekat dan tidak sadar yang menentukan cara anggota berpikir dan bertindak, tingkat yang sadar adalah tingkat yang lebih luar dari budaya organisasi yang terdiri dari nilai, keyakinan dan norma yang dapat diakui dan dijelaskan oleh anggota, Tingkat artefak adalah tingkat yang paling luar yang terdiri dari simbol-simbol, ritual, dan bangunan yang dapat diamati oleh orang luar.

Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, keyakinan, norma, dan kustom yang diterima oleh anggota yang mengarahkan perilakunya. Mereka menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai "sistem normatif yang melekat dan memberikan dasar untuk perilaku anggotanya dan menentukan cara merespon lingkungannya". Robbins dan Judge juga menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku individu, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, mereka menyatakan pentingnya mengidentifikasi dan memahami dalam mengelola organisasi yang efektif.

Menurut Deal dan Kennedy, budaya organisasi adalah sistem nilai yang melekat pada suatu organisasi yang memberikan dasar untuk perilaku anggotanya dan menentukan cara merespon lingkungannya. Mereka juga menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku individu, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Deal dan Kennedy membedakan budaya organisasi dari struktur, sistem manajemen, atau teknologi, yang merupakan

elemen-elemen lainnya yang dapat diubah atau dioptimalkan. Menurut mereka, adalah sistem nilai yang melekat pada organisasi yang sangat sulit diubah dan harus diterima dan diikuti oleh anggota untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berikutnya adalah Motivasi, Abraham Maslow mencetuskan teori yang terkenal, yakni hierarki kebutuhan. Pandangan Maslow menyatakan bahwa setiap manusia memiliki 5 kebutuhan dasar. Adapun dalam memenuhi masing-masing kebutuhan tersebut akan dimulai dari kebutuhan yang paling rendah terlebih dulu sebelum meningkat ke kebutuhan yang paling tinggi.

Lima kebutuhan yang dimaksud Maslow di antaranya adalah kebutuhan psikologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan dihormati, dan kebutuhan akan pencapaian sesuatu. Kebutuhan psikologis berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan biologis paling fundamental, seperti pangan, papan, kesehatan, serta kebutuhan fisik lainnya. Sementara kebutuhan akan keamanan adalah kebutuhan rasa aman dari lingkungan baik secara fisik maupun psikis.

Kebutuhan sosial berhubungan dengan kebutuhan seseorang akan rasa cinta, ingin diterima, dan memiliki. Hubungan persahabatan adalah salah satu wujud dari pemenuhan kebutuhan ini. Kebutuhan untuk dihormati adalah kondisi seseorang yang ingin dianggap kehadirannya, sehingga ia pun merasa layak untuk mencapai cita-cita sebagaimana individu lain. Adapun kebutuhan akan pencapaian sesuatu dimaknai oleh Maslow sebagai kebutuhan individu untuk mengaktualisasikan dirinya. Tujuannya agar kemampuan dan karyanya dapat berkembang.

Ada pula Teori Motivasi *ERG (Existence, Relatedness and Growth)*, teori motivasi *ERG* juga dapat disebut teori eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan. Clayton Alderfer merupakan tokoh yang mengembangkan teori motivasi *ERG*, secara umum, pandangan Alderfer merupakan hasil ringkasan dari pemikiran Maslow. Hanya saja, baginya, seseorang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut secara bebas. Jadi, tak perlu memenuhi kebutuhan berdasarkan suatu tingkatan prioritas seperti pandangan Maslow.

Berikutnya ada Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja adalah istilah yang memiliki beragam pengertian karena memang fleksibel dan memiliki konsep yang luas sehingga tak dapat direduksi menjadi satu definisi saja. Dalam survei Robert Hoppock bertajuk "*Job Satisfaction*", definisi kepuasan kerja adalah kombinasi apa pun dari situasi fisiologis, psikologis, dan lingkungan yang membuat orang mengungkapkan dengan jujur bahwa mereka puas dengan suatu pekerjaan.

Lalu Edwin A. Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang disebabkan oleh penilaian pekerjaan dan pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Kemudian dalam "*A Handbook of Human Resource Management Practice*" karya Michael Armstrong dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka.

Dalam artikel "*The effects of individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction*" dalam jurnal *Tourism Management*, pengertian kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Selain itu, masih banyak definisi kepuasan kerja yang ada dalam berbagai publikasi yang tidak sama persis, tapi punya kemiripan konsep satu sama lain.

Berdasarkan definisi-definisi itu, para pakar berbagi kesamaan persepsi bahwa kepuasan kerja terkait dengan emosi personal. Jika pegawai memiliki perasaan yang positif di tempat kerja, sikap mereka terhadap pekerjaan bisa didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Kepuasan ini bisa merangsang energi positif dan kreativitas serta meningkatkan motivasi untuk sukses dalam dunia kerja, termasuk membantu mencapai target-target perusahaan.

Dalam konteks PT Karya Masyarakat Mandiri, perusahaan yang menjadi fokus penelitian ini, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan motivasi karyawan berkontribusi terhadap kepuasan kerja. PT Karya Masyarakat Mandiri mungkin memiliki budaya organisasi yang unik dan nilai-nilai yang berbeda, serta faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi dan motivasi karyawan, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri.

Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks budaya organisasi dan motivasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena sosial dan perilaku manusia secara mendalam dan holistik, dan cocok untuk menganalisis budaya organisasi yang merupakan fenomena sosial dalam organisasi. Dalam penelitian ini, pengumpulan dilakukan dengan wawancara langsung dan observasi. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi dari karyawan PT Karya Masyarakat Mandiri tentang pengalaman dan persepsi mengenai budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pertanyaan terbuka dan tidak terstruktur untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam. Observasi non-partisipan digunakan untuk memperoleh informasi tentang perilaku karyawan dan budaya organisasi serta motivasi karyawan PT Karya Masyarakat Mandiri. Observasi dilakukan dengan mengamati perilaku karyawan, interaksi antar karyawan, dan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk menilai keabsahan data, yaitu dengan menggunakan beberapa sumber data dan metode pengumpulan data untuk memvalidasi hasil. Setelah data dikumpulkan, hasil dari masing-masing metode pengumpulan data dibandingkan dan dianalisis untuk memvalidasi hasil. Data dianalisis dengan analisis tematik. Dengan menggunakan teknik analisis tematik, peneliti dapat memperoleh tema-tema yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk memperkuat kesimpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Menurut Ibu Yuni Lestari selaku HRD PT Karya Masyarakat Mandiri, budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri masih sangat dijunjung tinggi dengan prinsip profesional, integritas, inovasi, disiplin, kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas dan bertanggung jawab. Nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah jujur, disiplin, kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas, dan bertanggung jawab. Sementara tanda-tanda budaya organisasi yang beliau amati dalam lingkungan kerja sehari-hari adalah karyawannya yang ramah, menjaga amanah, dan menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Nilai-nilai perusahaan tercermin dalam praktik dan perilaku sehari-hari di PT Karya Masyarakat Mandiri yang ditunjukkan dengan laporan keuangan karyawan sesuai dengan bukti penggunaan. Budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri memengaruhi interaksi dan kolaborasi antara sesama karyawan, karena terdapat kerja sama dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan serta saling mendukung satu sama lain. Selain itu, budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri dapat memotivasi dan menambah semangat kerja karyawan. Kekuatan utama dari budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah teamwork yang kuat dan kejujuran. Saran beliau untuk meningkatkan budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah "Selalu mengingatkan kembali budaya kerja yang dijunjung tinggi".

Menurut Ibu Zini Muthjiah selaku Akunting di PT Karya Masyarakat Mandiri, ia mendefinisikan budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah Jujur, disiplin, kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas dan bertanggung jawab. Menurutnya, nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam Budaya Organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah profesionalisme dan harmony. Sementara tanda-tanda organisasi yang ia amati dalam lingkungan kerja sehari-hari diantaranya adalah jujur dalam

bekerja, contohnya jujur dalam menggunakan dana perusahaan dan tidak curang.

Menurut Ibu Zini Muthjiah nilai-nilai perusahaan tercermin dalam praktik dan perilaku sehari-hari di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah nilai profesionalisme. Budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah kerja ikhlas dan bertanggung jawab. Budaya tersebut memiliki peranan penting dalam interaksi dan kolaborasi antar karyawan. Serta motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurutnya yang harus ditingkatkan dari kekuatan utama dari budaya organisasi di PT Karya Masyarakat mandiri adalah kedisiplinan, jujur dan bertanggung jawab. Saran dari beliau untuk meningkatkan budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah "Budaya disiplin ini harusnya ditingkatkan lebih baik lagi".

Menurut Bapak Kuswolo Darmo selaku Manajer Operasional di PT Karya Masyarakat Mandiri, ia mengatakan bahwa budaya organisasi yang amanah dan kekeluargaan adalah menjunjung tinggi keamanan dalam mengerjakan tugas, ia juga mengatakan bahwa nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah kejujuran, loyalitas, amanah dan keislaman.

Tanda-tanda budaya organisasi yang ia amati dalam lingkungan kerja sehari-hari adalah saling tolong-menolong, empati, menjaga amanah, bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas. Ia juga mengatakan bahwa nilai-nilai yang dinyatakan oleh perusahaan tercermin dalam praktik dan perilaku sehari-hari, misalnya seperti menjaga kerapian tempat kerja dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas (*team work*). Menurutnya budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri mempengaruhi interaksi dan kolaborasi antara sesama karyawan karena setiap pihak mempunyai tanggung jawab yang sama dan tidak membiarkan tim atau anggota bekerja sendirian.

Menurutnya budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri mampu memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. Kekuatan utama dari budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah *team work* yang kuat dan skill atau keterampilan dalam melayani konsumen.

Berikutnya ada Bapak Didik Sepudin yang menjabat sebagai IT & Komunikasi di PT Karya Masyarakat Mandiri. ketika di wawancarai mengenai budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri, ia menjelaskan bahwa pola sikap dan kerja dalam bekerja yang melandasi setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Menurutnya nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah amanah, disiplin dan jujur, lalu tanda-tanda budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri yang ia amati dalam lingkungan kerja sehari-hari adalah saling membantu dan amanah dalam menjalankan tugas yang diberikan. Mengenai nilai-nilai, ia mengatakan bahwa aktivitas yang dilakukan didasari nilai-nilai perusahaan. Komentarnya mengenai bagaimana budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri mempengaruhi interaksi dan kolaborasi antara sesama karyawan adalah satu peranan untuk mencapai target lembaga atau perusahaan.

Saat peneliti bertanya bagaimana budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, ia menjawab bahwa sesuai dengan ajaran islam menjadikan kerja sebagai ibadah. Menurutnya kekuatan utama dari budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah amanah dan disiplin, ia juga merasa bahwa kedisiplinan dari PT Karya Masyarakat Mandiri perlu untuk ditingkatkan, saran yang ia berikan adalah "Peningkatan kedisiplinan SDM dalam memenuhi amanah kerja yang sudah disepakati.

Lalu menurut Ibu Elly Pujiani selaku Akunting di PT Karya Masyarakat Mandiri, Ibu Elly Pujiani mendefinisikan bahwa budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri masih dijunjung tinggi, diantaranya adalah kejujuran, kesopanan, kerja keras, kerja ikhlas, kerja cerdas dan bertanggung jawab, serta disiplin dan kekeluargaan. Menurutnya nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah kerja sama, kejujuran dan kesopanan. Tanda-tanda yang ia amati dan cermati selama berkerja di PT Karya Masyarakat Mandiri diantaranya adalah bertegur sapa antar karyawan dan lintas jabatan, doa bersama, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai yang telah disepakati.

Ia mengatakan bahwa nilai-nilai yang dinyatakan oleh perusahaan tercermin dalam praktik dan perilaku sehari-hari, karena menurutnya kerja cerdas terlihat pada saat kemampuan

menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang simple dan output yang dibutuhkan lembaga, kejujuran karyawan tercermin dalam laporan aktivitas penggunaan data, bertanggung jawab tercermin pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai kesepakatan bersama, dan disiplin dapat dilihat dari kehadiran karyawan. Menurutnya budaya yang sudah melekat pada karyawan akan menciptakan kolaborasi yang optimal dimana pekerjaan yang dihasilkan semakin baik, tepat, kompak dan hasil yang diharapkan (laba perusahaan). Menurutnya budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja hanya jika hal itu menarik untuk dilakukan dan melakukannya secara bersama-sama. Ia menilai bahwa kekuatan utama dari budaya organisasi di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah kejujuran, sementara yang perlu ditingkatkan adalah kerja keras dan kerja cerdas.

Beliau merekomendasikan salah satu upaya untuk meningkatkan budaya kerja melalui pemaparan urgensi di setiap poin budaya, etos kerja dan kepemimpinan secara berulang bagi diri karyawan dan oleh orang yang netral (contohnya seperti ulama pada saat pengajian bulanan setelah apel). Beliau juga merekomendasikan untuk memberikan apresiasi bagi karyawan yang berkembang, serta memfasilitasi terciptanya ruang untuk meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi Karyawan

Dalam pembahasan motivasi karyawan dengan Ibu Yuni Lestari, beliau mengatakan bahwa PT Karya Masyarakat Mandiri sudah memberikan pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar seperti gaji yang cukup, kesejahteraan fisik dan kondisi kerja yang memadai, beliau juga mengatakan bahwa PT Karya Masyarakat Mandiri telah memenuhi kebutuhan keamanan dan stabilitas. Menurut beliau, PT Karya Masyarakat Mandiri sudah memenuhi kebutuhan karyawan dengan fasilitas seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Beliau juga merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berinteraksi secara sosial di PT Karya Masyarakat Mandiri serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan.

Beliau juga mengatakan bahwa PT Karya Masyarakat Mandiri telah memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi, pertumbuhan karir, pencapaian yang lebih tinggi, juga memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi pribadi dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Beliau juga mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan di PT karya masyarakat mandiri berjalan dengan baik, beliau juga menjelaskan bahwa tidak ada faktor- faktor negatif yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Berikutnya adalah motivasi karyawan di PT Karya Masyarakat Mandiri menurut Ibu Zini Muthjiah, menurutnya PT Karya Masyarakat mandiri telah memberikan pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar seperti gaji yang cukup, kesejahteraan fisik dan kondisi kerja yang memadai, menurutnya hal itu sangat berpengaruh terhadap dirinya.

Komentar beliau tentang bagaimana PT Karya Masyarakat mandiri memastikan bahwa kebutuhan keamanan dan stabilitasnya terpenuhi adalah "saya tidak perlu berwas-was dalam menjalankan aktifitas". Beliau juga merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berinteraksi secara sosial di PT Karya Masyarakat Mandiri, serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja.

Tetapi beliau mengatakan bahwa PT Karya Masyarakat Mandiri belum memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi, pertumbuhan karir dan pencapaian yang lebih tinggi, tetapi menurutnya PT Karya Masyarakat Mandiri sudah memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi pribadinya dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Beliau juga mengatakan belum puas terhadap tingkat kepuasan kerjanya secara keseluruhan di PT Karya Masyarakat Mandiri, sebab seharusnya ia diberikan peningkatan karir dan lebih sering ada pelatihan atau yang lainnya. Beliau juga mengatakan kurangnya disiplin karyawan menjadikan karyawan lainya jadi terpengaruh, saran dari informan kedua adalah "Diadakanya pelatihan untuk meningkatkan wawasan".

Menurut Bapak Kuswolo Darmo ketika di wawancarai mengenai motivasi karyawan di PT Karya Masyarakat Mandiri, beliau mengatakan bahwa secara fisiologis bekerja di PT Karya Masyarakat Mandiri, sudah cukup mampu memberikan kebutuhan fisiologis dasar seperti gaji yang

cukup, kesejahteraan fisik dan kondisi kerja yang memadai, beliau juga sudah merasa bahwa kebutuhan keamanan dan stabilitasnya sebagai karyawan sudah terpenuhi. Beliau juga mengatakan bahwa ia merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berinteraksi secara sosial di PT Karya Masyarakat Mandiri, serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan, selain itu beliau juga merasa bahwa pekerjaan di PT Karya Masyarakat

Mandiri memberikannya kesempatan untuk pengembangan pribadi, pertumbuhan karir dan pencapaian yang lebih tinggi, beliau juga diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi pribadi dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Beliau cukup puas secara keseluruhan di PT Karya Masyarakat Mandiri karena senantiasa memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, baik secara keterampilan dan karir. Tetapi beliau merasa bahwa terdapat faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerjanya seperti tekanan pada saat kondisi target tidak tercapai. Saran yang ia berikan adalah "Kesempatan peningkatan keterampilan yang lebih baik untuk pengembangan karir".

Berikutnya adalah motivasi karyawan menurut Bapak Didik Sepudin, menurut bapak Didik Sepudin ia merasa bahwa kebutuhan fisiologis dasar seperti gaji yang cukup, kesejahteraan fisik dan kondisi kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri telah memadai. dan untuk upah yang diberikan telah sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan oleh pemprov. Dalam kebutuhan keamanan dan stabilitas, ia rasa sudah cukup dan telah terpenuhi.

Selama berkerja di PT Karya Masyarakat Mandiri, ia juga sudah merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berinteraksi secara sosial di PT Karya Masyarakat Mandiri serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan. Beliau juga merasa bahwa pekerjaannya di PT Karya Masyarakat mandiri memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi, pertumbuhan karir dan pencapaian yang lebih tinggi.

Beliau juga mengatakan bahwa PT Karya Masyarakat mandiri telah memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi pribadinya dan mencapai tujuan yang lebih tinggi, sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Saat peneliti bertanya mengenai bagaimana tingkat kepuasan kerja yang ia jalankan secara keseluruhan di PT Karya Masyarakat Mandiri?, ia pun menjelaskan bahwa kepuasan pelanggan juga memberikan tingkat kepuasan kerja baginya. Untuk faktor-faktor negatif dalam pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, ia mengatakan bahwa kedisiplinan harus bisa ditingkatkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kemudian dalam wawancara dengan Ibu Elly Pujiani, peneliti bertanya mengenai motivasi karyawan dan apakah pekerjaannya di PT Karya Masyarakat Mandiri memberikan kebutuhan fisiologis dasar seperti gaji yang cukup, kesejahteraan fisik, dan kondisi kerja yang memadai, beliau mengatakan bahwa sebagian sudah terpenuhi seperti kesejahteraan fisik, namun sebagaian lagi belum terpenuhi seperti tunjangan pendidikan anak, dan gaji pokok yang masih relatif rendah.

Menurutnya PT Karya Masyarakat Mandiri telah memenuhi kebutuhan keamanan dan stabilitasnya sebagai karyawan melalui ketenagakerjaan dan kesehatan pemerintah berupa BPJS. Beliau juga merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berinteraksi secara sosial di PT Karya Masyarakat Mandiri, serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan. Beliau juga merasa bahwa selama bekerja di PT Karya Masyarakat Mandiri, telah memberikan kesempatan untuk mengaktualisasi potensi pribadinya, tetapi tidak untuk tujuan yang lebih tinggi.

Menurutnya tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan di PT Karya Masyarakat Mandiri sudah cukup baik, karena menurutnya jarak kantor yang dekat dengan tempat tinggal dan akses fasilitas masjid untuk mengaji anak serta daycare anak. Saat peneliti bertanya mengenai apakah ada faktor-faktor dalam pekerjaannya yang memengaruhi kepuasan kerja secara negatif?, beliau mengatakan bahwa salary masih dipengaruhi jumlah libur pemerintah, sementara inflasi dan kebutuhan semakin tinggi. Beliau juga memberikan saran dan berharap agar salary dinaikkan dan bonus atau minimal tidak ada dipengaruhi hak atau libur pemerintah.

Kepuasan Kerja

Menurut Ibu Yuni Lestari dalam wawancara mengenai kepuasan kerja, beliau sudah sangat puas dengan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri, beliau juga mengatakan bahwa beliau puas dengan lingkungan kerja yang islami dan fasilitas yang sudah cukup memadai. Saat peneliti bertanya mengenai apa yang dinilai dan diapresiasi dari pekerjaan beliau di PT Karya Masyarakat Mandiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja?, beliau menjawab bahwa fasilitas telah terpenuhi dan telah memfasilitasi seluruh karyawan, dan juga telah memenuhi hak dan kewajibanya.

Beliau juga mengatakan bahwa manajemen di PT Karya Masyarakat Mandiri selalu berusaha memfasilitasi karyawan. Menurut beliau, kebijakan dan prosedur di PT Karya Masyarakat Mandiri mendukung kepuasan kerja karyawan dan mengatakan bahwa kebijakan lembaga mengakomodasi kepuasan karyawan.

Lalu dalam wawancara dengan Ibu Zini Muthjiah mengenai kepuasan kerja, menurut pengalamannya, beliau mengatakan bahwa ia puas karena bisa beraktifitas dan beribadah seperti sholat dengan leluasa. Saat peneliti bertanya tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri?, beliau hanya mengatakan "Kurangya disiplin", menurutnya nilai dan apresiasi dari pekerjaannya di PT Karya Masyarakat Mandiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah disiplin dan kebijakan prosedur yang mendukung. Beliau mengatakan bahwa manajemen di PT Karya Masyarakat Mandiri sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beliau juga mengatakan bahwa kebijakan dan prosedur di PT Karya Masyarakat Mandiri mendukung kepuasan kerja karena dengan adanya kebijakan dan prosedur yang bagus, dapat memberikan semangat kerja. Beliau tidak merasa bahwa ada hal-hal yang menghambat kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri, beliau hanya menyarankan untuk meningkatkan kedisiplinan. Saat peneliti mewawancarai Bapak Kuswolo Darmo, dan bertanya mengenai bagaimana beliau mendefinisikan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri?, beliau mengatakan bahwa dirinya cukup puas dengan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri.

Menurutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah lingkungan yang sangat islami. Saat peneliti bertanya mengenai apa yang beliau nilai dan apresiasi dari pekerjaannya di PT Karya Masyarakat Mandiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja?, beliau mengatakan meningkatnya kemampuan skill dalam public speaking. Peneliti juga bertanya bagaimana manajemen di PT Karya Masyarakat Mandiri mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya, menurutnya manajemen berusaha mengakomodasi. Beliau juga mengatakan bahwa kebijakan dan prosedur di PT Karya Masyarakat Mandiri mendukung kepuasan kerja karyawan, menurutnya kebijakan di PT Karya Masyarakat Mandiri mengakomodasi terhadap kepuasan kerja karyawannya. Beliau tidak merasa bahwa ada hal-hal yang menghambat kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri.

Kemudian dalam wawancara dengan Bapak Didik Sepudin mengenai kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri, beliau mendefinisikan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah kolaborasi yang baik antar SDM, hubungan yang baik dengan atasan, dan nilai-nilai perusahaan yang terealisasikan. Menurutnya manajemen di PT Karya Masyarakat Mandiri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan memberi dorongan support dan mengarahkan dalam kerja SDM.

Menurutnya kebijakan dan prosedur di PT Karya Masyarakat Mandiri mendukung kepuasan kerja karyawan karena memberikan dukungan dalam pemberdayaan inovasi untuk perusahaan. Menurutnya tidak ada hal-hal yang menghambat kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri. Berikutnya adalah wawancara dengan Ibu Elly Pujiani mengenai bagaimana beliau mendefinisikan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri berdasarkan pengalamannya, menurutnya kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri memungkinkan untuk izin mendadak jika ada keperluan mendesak, menurutnya juga jarak yang dekat membuatnya puas karena tidak

membuatnya lelah setelah bekerja.

Menurutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah salary, jarak kantor ke rumah, nilai kekeluargaan dan lingkungan yang sehat secara fisik dan mental. Saat peneliti bertanya mengenai apa yang ia nilai dan apresiasi dari pekerjaannya di PT Karya Masyarakat Mandiri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, ia menjelaskan bahwa hasil pekerjaannya bisa bermanfaat untuk menentukan langkah-langkah PT Karya Masyarakat Mandiri kedepannya.

Menurutnya, manajemen di PT Karya Masyarakat Mandiri mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya, terlihat dari kerja sama antar karyawan, dan PT Karya Masyarakat Mandiri memfasilitasi diskusi kasus untuk mencari solusi dalam pekerjaan, serta PT Karya Masyarakat Mandiri juga memberikan apresiasi atas pekerjaan yang baik. Beliau juga mengatakan bahwa kebijakan dan prosedur di PT Karya Masyarakat Mandiri mendukung kepuasan kerja karyawannya, terlihat dari pengajuan pencairan dana yang simple dan memudahkan lebih disukai oleh karyawan. Untuk hal-hal yang menghambat kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri, ia menjelaskan bahwa tim kerja (antar divisi) yang kurang kooperatif baik secara perilaku dan pekerjaan. Beliau meyarankan agar dapat meningkatkan salary dan upah lemburan untuk meningkatkan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri.

PT Karya Masyarakat Mandiri telah memenuhi sebagian besar kebutuhan fisiologis dasar karyawan, seperti gaji yang cukup, kesejahteraan fisik, dan kondisi kerja yang memadai. PT Karya Masyarakat Mandiri juga telah memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi, pertumbuhan karir, dan pencapaian yang lebih tinggi. Kunci utama dari motivasi karyawan di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah kejujuran, kerja ikhlas, kerja keras, dan kesempatan untuk berkembang. Namun, terdapat saran dari beberapa informan tentang meningkatkan kedisiplinan karyawan dan memberikan lebih banyak kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka cukup puas dengan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri. Lingkungan kerja yang islami, fasilitas yang memadai, dan kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi pribadi menjadi faktor penentu kepuasan kerja para karyawan. Namun, terdapat beberapa kritik mengenai tingkat gaji dan bonus yang dipengaruhi oleh libur pemerintah, serta kurangnya kedisiplinan karyawan. Beberapa informan juga merasa bahwa PT Karya Masyarakat Mandiri bisa lebih memperhatikan peningkatan karir dan pelatihan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari PT Karya Masyarakat Mandiri, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi perusahaan dijunjung tinggi dan tercermin dalam perilaku dan praktik sehari-hari karyawan. Motivasi karyawan tercermin dari pengakuan atas kinerja yang baik, kesempatan pengembangan diri, dan kesejahteraan fisik yang terpenuhi. Secara keseluruhan, mayoritas karyawan merasa puas dengan kepuasan kerja mereka di PT Karya Masyarakat Mandiri, meskipun terdapat beberapa aspek yang bisa ditingkatkan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan oleh para informan dapat menjadi panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja perusahaan. PT Karya Masyarakat Mandiri memiliki budaya organisasi yang kuat, dengan prinsip profesionalisme, integritas, inovasi, disiplin, kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas, dan tanggung jawab tinggi dijunjung tinggi. Budaya ini perlu dipertahankan dan terus diperkuat melalui sosialisasi nilai-nilai tersebut kepada seluruh karyawan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk pengakuan, apresiasi, kesempatan pengembangan, dan kesejahteraan fisik. Penting bagi PT Karya Masyarakat Mandiri untuk terus mendorong motivasi karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, memberikan pengakuan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengutamakan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang islami, fasilitas yang memadai, dan kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi pribadi. Perusahaan perlu memastikan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai tujuan pribadi serta tujuan organisasi. Komunikasi internal memainkan peran penting dalam memfasilitasi kepuasan karyawan. PT Karya Masyarakat Mandiri harus terus meningkatkan komunikasi internal antara manajemen dan karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dan saran, serta mengakomodasi kebutuhan karyawan untuk mencapai kepuasan kerja.

Kolaborasi dan kerja tim yang baik adalah kunci untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Diperlukan dorongan dari perusahaan untuk mendorong kolaborasi antar tim, serta fasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara karyawan. Secara keseluruhan, PT Karya Masyarakat Mandiri dapat memperkuat kinerja organisasi dengan mempertahankan budaya yang positif, meningkatkan motivasi karyawan melalui pengakuan dan kesempatan pengembangan, serta memastikan kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif dan kolaborasi yang baik antar tim. Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang menguntungkan bagi karyawan dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang PT Karya Masyarakat Mandiri.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diusulkan untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja di PT Karya Masyarakat Mandiri adalah mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi dengan mempromosikan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam budaya organisasi, seperti profesionalisme, integritas, disiplin, dan tanggung jawab. Ini dapat dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan, dan pengakuan atas perilaku yang mencerminkan nilai-nilai tersebut. Selain itu, manajemen harus menunjukkan contoh yang baik dengan mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi dalam tindakan sehari-hari mereka, agar karyawan merasa terinspirasi dan termotivasi untuk mengikuti.

Meningkatkan motivasi karyawan dilakukan dengan memberikan pengakuan dan apresiasi kepada karyawan atas prestasi dan kontribusinya. Penghargaan seperti pengakuan publik, pemberian penghargaan, atau insentif khusus dapat meningkatkan motivasi karyawan. PT Karya Masyarakat Mandiri harus memberikan kesempatan dan dukungan bagi karyawan untuk mengembangkan diri mereka melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Ini akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan terjaga dengan menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai dan mengutamakan keseimbangan kerja-hidup bagi karyawan.

Cara untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu PT Karya Masyarakat Mandiri harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang islami dan mendukung, dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan, seperti fasilitas sholat, tempat istirahat, dan fasilitas lainnya. Selain itu, berikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan kepuasan kerja. Tingkatkan komunikasi internal antara manajemen dan karyawan, sehingga karyawan merasa didengar dan dipahami, serta dapat menyampaikan masukan dan saran untuk perbaikan.

Meningkatkan kolaborasi dan kerja tim: dengan mendorong dan memfasilitasi kolaborasi yang baik antar tim dan departemen. Ini dapat dicapai dengan mengadakan pertemuan rutin antar tim, pelatihan kolaborasi, dan berbagi pengetahuan antar tim. Promosikan semangat kerjasama dan saling dukung di antara karyawan. Manajemen dapat mengadakan acara-acara sosial atau kegiatan tim untuk mempererat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kerja sama tim.

Mengatasi faktor-faktor yang menghambat kepuasan kerja dengan mengidentifikasi dan

menangani masalah yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kurangnya kedisiplinan di tempat kerja, kurangnya kesempatan pengembangan karir, dan ketidakadilan dalam hal gaji atau tunjangan. Berikan perhatian khusus terhadap masalah kedisiplinan di tempat kerja, dengan melakukan pendekatan pelatihan dan pengawasan yang lebih aktif. Selalu berkomitmen untuk meningkatkan kondisi kerja yang memadai dan memastikan karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1983). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life: Addison-Wesley. *Business Horizons*, 26(2), 82-85.
- Gary, D. (2011). *Human resource management*. Pearson Education India.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., & Carson, K. P. (1995). Managing human resources.
- Hoppock, R., & Robinson, H. A. (1950). Job satisfaction researches of 1949. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 29(1), 13-18.
- Isac, N., Dobrin, C., Raphaelalani, L. P., & Sonko, M. (2021). Does organizational culture influence job satisfaction? A comparative analysis of two multinational companies. *Revista de Management Comparat International*, 22(2), 138-157.
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., & Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism management*, 27(4), 547-560.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Maslow, A. H. .1943. *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*.
- Mello, J. A. (2015). *Strategic human resource management*. Cengage Learning.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nur'aini, R. D. (2020). Penerapan metode studi kasus YIN dalam penelitian arsitektur dan perilaku. *INERSIA Informasi dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil dan Arsitektur*, 16(1), 92-104.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. .2018. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schein, E. H. .1991. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sugiyono. .2011. metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. bandung alfabeta.