

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ARIEF PRATAMA PUTRA
PONTIANAK**

Sherly Moudia

Email : Sherlymoudia28@yahoo.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pratama Putra. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Pratama Putra. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala rating. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 24*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja pada PT Pratama Putra yang diuji menggunakan uji korelasi, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

KATA KUNCI: budaya organisasi, kepuasan Kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset suatu perusahaan yang harus di jaga dan ditingkatkan secara efektif dan efisien agar tercapai kinerja yang optimal. tercapainya tujuan perusahaan dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan khusus dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) seperti memberikan pelatihan kerja, motivasi kerja serta menerapkan disiplin dalam bekerja agar tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas (Poltak, 2016:3). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja

karyawan dengan sebaik mungkin agar karyawan tetap menjadi asset penting bagi perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan atau organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Mereka berperan dalam mengambil keputusan dan penentu arah strategi organisasi. Hal inilah yang membuat budaya dalam suatu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2010: 2). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Robbins (2003: 305) juga mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Sedarmayati (2011: 87) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang dan organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu. Nilai mengacu kepada apa yang diyakini merupakan hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku. Norma adalah peraturan tak tertulis mengenai perilaku. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi.

Sulaksono (2015: 14) mengatakan bahwa indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi prospek yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, perusahaan harus melakukan Tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan, penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

b. Nilai-nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Pahlawan.

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka menumbuhkan idealis, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

d. Ritual

Kegiatan di suatu perusahaan pada umumnya, bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

e. Jaringan Komunikasi

Jaringan komunikasi didalam perusahaan, dapat dijadikan pembawa atau penyebar nilai-nilai perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang

tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan 13 informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informasi.

2. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negative terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Menurut Poltak (2016:301) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah perilaku individu terhadap pekerjaan yang dia lakukan, kepuasan kerja juga diartikan sebagai persepsi seorang pekerja atas pekerjaannya yang berkaitan dengan faktor lingkungan seperti gaya kepemimpinan, peraturan, prosedur, hubungan dengan teman, kondisi kerja serta tunjangan kerja. Kepuasan kerja menurut Edison, et al (2018:208) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang diberikan kepadanya.

Menurut Poltak (2016:307) teori kepuasan dijelaskan kedalam 5 dimensi yang membentuk kepuasan seorang karyawan, yaitu :

- a. Gaji. Aspek ini mengukur tentang seberapa besar gaji yang mereka terima sesuai dengan tingkat pekerjaan yang mereka lakukan bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting yang harus dibayar oleh perusahaan atas kewajiban yang sudah mereka laksanakan.
- b. Pekerjaan. Dalam aspek pekerjaan mengukur tingkat kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang lebih bervariasi, kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, dan tanggung jawab.
- c. Kepemimpinan. Aspek kepemimpinan mengukur kepuasan kerja karyawan dengan seorang pemimpin dalam perusahaan. Karyawan cenderung menyukai seorang pemimpin dalam perusahaan. Karyawan cenderung menyukai seorang pemimpin yang bersifat pendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberikan

pujian atas kinerja yang dilakukan, mendengar pendapat dari bawah dan lebih mementingkan karyawan ketimbang pekerjaan.

- d. Rekan kerja. Rekan kerja dalam aspek ini berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja apabila rekan kerja dapat saling memberikan dukungan dalam hal pekerjaan serta memberikan suasana kerja yang nyaman.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di sebuah perusahaan memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan perusahaan sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah karyawan, yaitu individu individu yang bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan.

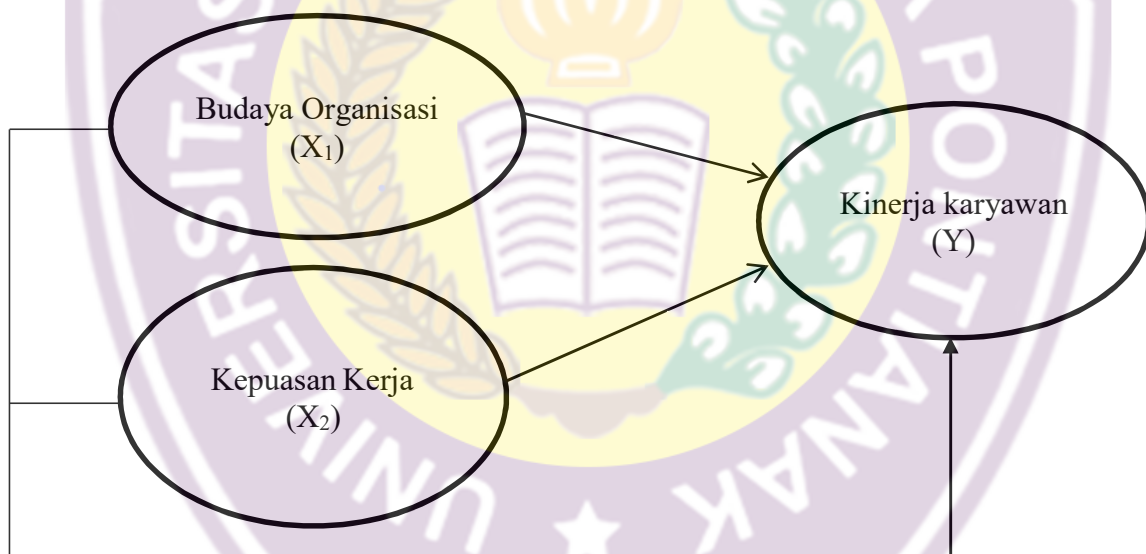
Dalimunthe (2009: 33) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Abdulloh (2006:30) bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Menurut Mas'ud & Masambe (2015) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi

- tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas dari suatu aktifitas.
 - c. Ketepatan waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
 - d. Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - e. Kemandirian. Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Putra. Berikut kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 1.



GAMBAR 1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah uji, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Putra.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama

Putra.

H3: budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Putra.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan rating scale. Populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan pada Kepuasan kerja pada tahun 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 115 responden menggunakan teknik purposive sampling adalah pemilihan “sampel bertujuan” ini dilakukan karena mungkin saja peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5, alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas yang di uji dengan program *SPSS versi 24*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus df (*degree of freedom*) = $n-2$, dengan sampel yang diolah sebesar 115 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,1918. dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel budaya organisasi (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y) valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan hasil dari pengujian variabel budaya organisasi,

kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada di atas 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,965 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

4. Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. nilai signifikan pada variabel budaya organisasi sebesar $0,169 > 0,05$ dan variabel kepuasan kerja sebesar $0,696 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolineritas, menunjukkan nilai VIF dari variabel budaya organisasi adalah $2,208 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,453 > 0,10$ dan nilai VIF dari variabel kepuasan kerja $2,208 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,453 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi adalah metode untuk menentukan hubungan suatu variabel dengan yang lainnya untuk melihat seberapa besar pengaruhnya. Penelitian ini menggunakan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat tabel di bawah ini:

TABEL 1
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients

Unstandardized Coefficients Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.218	.365		3.336	.001
Budaya Oganisasi	.836	.069	.910	2.028	.000
Kepuasan Kerja	.129	.135	.072	2.954	.032

Dengan model matematis: $Y=1.218+0.910X_1+0.72X_2+e$

Dari persamaan matematis di atas menyatakan bahwa kinerja karyawan akan naik jika

X1 atau budaya organisasi meningkat 91 persen Kinerja karyawan juga akan akan meningkat jika X2 atau kepuasan kerja juga meningkat karena karyawan yang puas akan memberikan kinerja yang lebih baik ini dimana ditunjukkan dengan nilai 7.2 persen.

a. Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai 0.910. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0.910. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Uji R²

Tabel 2
Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	73.6%	.731	.48147

a. Predictors: (Constant), KK, BO

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai R² atau nilai korelasi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.736 atau sebesar 73.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73.6% dan sisanya 26.4% dipengaruhi variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

8. Uji F

Tabel 3 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.831	2	32.915	141.993	.000 ^b
	Residual	23.645	102	.232		
	Total	89.476	104			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), KK, BO

Berdasarkan uji signifikansi F sebesar $0.000 < 0.05$ menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan (kecocokan model penelitian) dari budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Arief Pratama Putra.

9. Uji t

Tabel 4
Uji F
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.218	.365		3.336	.001				
BO	.836	.069	.910	2.028	.000	.856	.766	.612	2.208
KK	.129	.135	.072	2.954	.032	.601	.094	.049	2.208

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan uji signifikansi t di atas terdapat pengujian hubungan parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui nilai Sig t lebih kecil dari 0.05 yaitu sig 0.00 atau dengan kata lain nilai sig ini lebih kecil 0.05 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Arief Pratama Putra.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Putra, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh bahwa nilai thitung dan signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arief Pratama Putra Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang baik yang dirasakan karyawan PT. Arief Pratama Putra maka akan tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Kepuasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh bahwa nilai t- hitung dan signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu kepuasan kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arief Pratama Putra. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepausan kerja yang dicapai oleh karyawan, maka tingkat kinerja juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi PT. Arief Pratama Putra.

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan pengembangan karyawan melalui pemberian pelatihan, kompensasi dan keselamatan kerja karyawan agar meningkat kemampuan karyawan yang lebih baik.
2. Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat serta dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan perusahaan.
3. Membuat kebijakan dalam memberikan fasilitas, tunjangan dan keterikatan karyawan agar semakin cinta dengan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan dan saran yang diperoleh, maka penelitian tidak lepas dari keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, penelitian menyarankan agar untuk mendapatkan hasil yang lebih dapat digeneralisasi, maka variabel kompensasi, komitmen organisasi dan keterikatan karyawan dapat diuji untuk melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak*, Semarang Barat, Tesis.
- Dalimunthe, M. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agromedia Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kedelapan . Trans Pujaatmaka, H. & Molan, B. Jakarta : PT. Pelindo.
- Mas'ud & Masambe. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Telkom Management Consulting Centre*. Tesis pada Institut Manajemen Telkom Jurusan Magister Manajemen.
- Poltak, L. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.