

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP DAYA SAING PADA BANDUNG WALLPAPER

Ade Mubarak¹, Ersha Faturochman², Asep Dedy³, Chairil M Noor⁴, Wildan Wiguna⁵

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adem@ars.ac.id

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, ersha@ars.ac.id

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dedy.ridan@gmail.com

⁴Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, chairil.noor1606@gmail.com

⁵Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, wildan@ars.ac.id

ABSTRAK

Persaingan antar bisnis era digital seperti saat ini sangat dirasakan oleh para pelaku usaha. Perusahaan perlu membuat strategi khusus guna membuat perusahaan tersebut tetap eksis terlebih dengan produk yang dihasilkan adalah produk yang banyak beredar dipasaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap daya saing perusahaan. Pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Dari hasil data yang sudah diolah dengan aplikasi spss didapatkan bahwa kedua variabel yaitu budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap daya saing perusahaan. Ini berarti semakin baik budaya organisasi dan kualitas sumber daya yang ada di perusahaan tersebut, maka daya saing perusahaan dalam dunia bisnis akan siap dan bisa bersaing dengan perusahaan lain terlebih dengan perusahaan sejenis.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Daya Saing Perusahaan, Bisnis Perusahaan

ABSTRACT

Competition between businesses in the digital era, like today, is felt by business people. Companies need to create special strategies to ensure the company continues to exist, especially since the products it produces are products that are widely available on the market. The aim of this research is to find out how much influence organizational culture and the quality of human resources have on a company's competitiveness. The research approach in this study is descriptive quantitative. From the results of the data that has been processed using the SPSS application, it was found that the two variables, namely organizational culture and the quality of human resources, have a positive effect on the company's competitiveness. This means that the better the organizational culture and quality of resources available in the company, the company's competitiveness in the business world will be ready and able to compete with other companies, especially similar companies.

Keywords: Organizational Culture, HR Quality, Company Competitiveness, Company Business

PENDAHULUAN

Pada era modern, teknologi dan informasi berkembang dan berkembang dengan sangat cepat. Kemajuan dan pertumbuhan pesat ini berdampak pada kebutuhan manusia yang semakin kompleks dan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karena persaingan bisnis yang ketat, semua pihak yang terlibat di dalamnya harus bekerja lebih keras lagi untuk

memastikan bahwa mereka ada (Muttaqien & Cahyaningati, 2023). Dalam persaingan yang ketat, bisnis harus selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen. Perusahaan harus mampu memahami kebutuhan dan keinginan konsumen saat ini dan mampu memprediksi kebutuhan dan keinginan konsumen di masa depan. Dengan memperhatikan kedua hal ini, perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk

memenangkan persaingan bisnis. Diterima atau tidaknya barang yang dijual oleh perusahaan tergantung pada persepsi (Susmiati, 2022).

Pasar akan meninggalkan perusahaan yang tidak memiliki daya saing; daya saing mengacu pada efektivitas. Para pelaku bisnis harus mengembangkan, mendesain, dan mengubah strategi bersaing mereka karena persaingan semakin ketat (Runtunuwu et al., 2014). Bisnis saat ini akan lebih sulit dan menghadapi lebih banyak tantangan karena semakin banyaknya pesaing serta keinginan konsumen yang terus meningkat akan kualitas produk, harga yang terjangkau, dan kemudahan pembelian, antara lain. Perusahaan harus menciptakan daya saing, dan setiap perusahaan diminta untuk meningkatkan efisiensi proses produksi mereka untuk menjadi unggul di bidang tertentu dibandingkan dengan pesaingnya.

Bisnis memerlukan strategi pemasaran yang tepat untuk bersaing dengan pesaing karena persaingan pasar yang semakin ketat (Maymanah, 2022). Bisnis akan mengalami kerugian jika tidak dapat bersaing. Pasar akan meninggalkan perusahaan yang tidak memiliki daya saing; daya saing mengacu pada seberapa efektif suatu perusahaan di pasar persaingan dibandingkan dengan perusahaan lain yang menawarkan barang atau jasa yang sama atau serupa. Daya saing, juga dikenal sebagai persaingan, merupakan komponen penting dalam menentukan apakah bisnis menghasilkan keuntungan, gagal, atau hampir tidak menghasilkan keuntungan (Masram et al., 2023). Perusahaan yang mampu menghasilkan barang atau jasa berkualitas tinggi adalah perusahaan yang kompetitif. Bisnis memiliki banyak cara untuk menciptakan kondisi daya saing tersebut.

Inovasi produk adalah salah satu komponen yang menentukan kondisi daya saing. Inovasi, menurut (Jasmalinda, 2021) "merupakan suatu proses untuk mengubah kesempatan menjadi ide yang dapat dipasarkan." Inovasi adalah lebih dari sekedar ide bagus. Sangat penting bahwa ide-ide murni dapat diubah menjadi ide-ide yang berharga oleh otak yang kreatif. Dengan

kemajuan teknologi yang cepat dan tingkat persaingan yang tinggi, perusahaan dipaksa untuk terus melakukan inovasi produk. Ini termasuk inovasi produk dalam berbagai bidang, seperti barang, jasa, ide, dan tempat. (Iqnatia et al., 2021). Pasar akan berubah, dan dinamika pemasaran akan memengaruhi selera pelanggan. Kualitas produk juga memengaruhi daya saing, menurut Daryanto dalam Julianti, (2022) daya saing adalah kemampuan mempertahankan posisi pasar dengan menyediakan pasokan produk dengan tepat waktu dan harga kompetitif secara fleksibel untuk merespon perubahan permintaan secara cepat dan melalui diferensiasi produk yang sukses dengan meningkatkan kapasitas inovasi dan pemasaran yang efektif.

Sama halnya dengan bandung wallpaper dimana aktivitas sehari-harinya adalah jual beli wallpaper. Jika dilihat dari jenis produk banyak sekali perusahaan yang menjual produk sejenis, sehingga bandung wallpaper harus berusaha keras untuk mendapatkan konsumen supaya membeli produk dari bandung wallpaper.

KAJIAN LITERATUR

Daya Saing

Daya saing adalah upaya yang harus dilakukan oleh pelaku usaha atau ekonomi untuk tetap eksis (Fanreza & Shilvana, 2021). Bagaimana suatu perusahaan berfungsi di pasar persaingan dibandingkan dengan perusahaan lain yang menjual barang atau jasa serupa. Ini disebut daya saing. Perusahaan yang mampu menghasilkan produk atau jasa berkualitas tinggi adalah perusahaan yang efektif dan akan mampu bersaing; perusahaan yang tidak memiliki daya saing akan ditinggalkan oleh pasar karena tidak memiliki keunggulan dan tidak ada alasan bagi suatu perusahaan untuk bertahan di pasar persaingan dalam jangka panjang. Persaingan adalah dasar dari sukses atau kegagalan bisnis (Runtunuwu et al., 2014). Terdapat dua sisi yang ditimbulkan oleh persaingan, yaitu sisi kesuksesan karena mendorong perusahaan-perusahaan untuk lebih dinamis dan bersaing dalam menghasilkan produk serta memberikan layanan terbaik bagi pasarnya, sehingga persaingan dianggapnya sebagai peluang

yang memotivasi. Sedangkan sisi lainnya adalah kegagalan karena akan memperlemah perusahaan-perusahaan yang bersifat statis, takut akan persaingan dan tidak mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas, sehingga persaingan merupakan ancaman bagi perusahaannya (Tabuni et al., 2022).

Budaya Organisasi

Nilai-nilai, strategi, visi, dan misi, serta kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan diakui oleh anggota baru akan membentuk sikap dan perilaku perusahaan. Keberhasilan dalam budaya organisasi memerlukan strategi yang kuat untuk menjadikannya daya saing. Konsep "budaya organisasi" adalah salah satu konsep yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi, menurut definisi Harvey dan Brown dalam (Hasna & Mulyanti, 2023) adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur, dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan standar perilaku. Budaya organisasi menentukan bagaimana setiap karyawan perusahaan bertindak. Sistem kepercayaan dan nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota lainnya dikenal sebagai budaya organisasi. Selama budaya mendukung strategi organisasi, budaya dapat berfungsi sebagai alat penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Menurut Mangkunegara dalam Maula & Sasana, (2022) budaya organisasi adalah kumpulan asumsi atau sistem nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dibangun di dalam organisasi yang digunakan untuk mengarahkan tingkah laku anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi dan integrasi internal.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Manajer memiliki peran besar dalam membantu orang-orang di dalam organisasi mencapai tujuan, yang termasuk menentukan cara untuk memiliki manajemen sumber daya

manusia (MSDM) yang efisien. Sudah menjadi tujuan umum bagi bagian sumber daya manusia (SDM) untuk memberikan kepuasan kerja terbaik kepada manajemen perusahaan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang (Makkuradde et al., 2021). Selain itu, Edy Sutrisno dalam Wongkar et al., (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi." Hasibuan dalam Faturochman & Mubarak, (2023) mendefinisikan MSDM sebagai "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat." Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Putri et al., (2022) "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat". Secara berbeda, Sedarmayanti dalam Lestari, (2022) mendefinisikan MSDM sebagai suatu pendekatan untuk mengelola masalah sumber daya manusia.

1. Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua orang yang terlibat dalamnya.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial berasal dari budaya yang sama. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dari perencanaan hingga pemberhentian. Semua ini dilakukan

dengan tujuan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai & Sagala, (2014), tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan memenuhi semua posisi di perusahaan;
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja saat ini dan di masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya; dan
- 3) Menjamin tersedianya tenaga kerja untuk setiap pekerjaan.
- 4) Mencegah kesalahan manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 5) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 6) Mencegah kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 7) Menjadi pedoman untuk penerapan program untuk penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 8) Menjadi pedoman untuk implementasi mutasi (vertikal atau horizontal).

Menurut Edwin B. Filippo dan Malayu S.P Hasibuan dalam (Irawan, 2023) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

- 1) Perencanaan (planning): Perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Dalam proses manajemen sumber daya manusia, perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah bagian penting dari proses perekrutan karyawan, karena sangat penting untuk menganalisis dan memilih alternatif yang paling sesuai.
- 2) Pengorganisasian: Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian mereka dan memberi mereka alat untuk membantu mereka melakukan pekerjaan mereka. Pelaksanaan adalah fungsi manajemen yang paling penting, menggerakkan seluruh rangkaian proses manajemen. Fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berfokus pada aspek abstrak dari proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan lebih banyak berfokus pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan karyawan organisasi. Proses memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan tulus untuk mencapai tujuan organisasi secara ekonomis dan efisien dikenal sebagai gerakan.

- 3) Pengawasan (pengawasan) adalah proses mengatur berbagai faktor perusahaan agar sesuai dengan rencana. Pengawasan adalah proses melacak kegiatan dengan tujuan untuk menentukan harapan yang harus dicapai dan memperbaiki kesalahan. Harapan adalah tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan utama pengawasan ialah memastikan bahwa rencana dilaksanakan. Pengawasan menyeluruh akan mempermudah organisasi untuk mengevaluasi masalah manajemen. untuk memastikan bahwa masalah yang muncul dapat diselesaikan dengan bijak.

- 4) Motivasi: Motivasi adalah sifat psikologis yang memengaruhi tingkat komitmen seseorang. Faktor-faktor yang mendorong, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu disebut motivasi. Pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upayanya untuk mencapai kepuasan pribadi juga dikenal sebagai motivasi. Perusahaan pada dasarnya mengharapkan karyawan yang tidak hanya berbakat, berbakat, dan terampil; yang terpenting, mereka harus

rajin dan bersemangat untuk mencapai hasil kerja terbaik mereka. Motivasi penting karena memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai kinerja yang tinggi.

- 5) Evaluasi (evaluasi): Evaluasi, juga dikenal sebagai pengendalian, adalah kegiatan sistem pelaporan yang sesuai dengan struktur pelaporan umum, menciptakan standar perilaku, mengukur hasil sesuai dengan kualitas yang diinginkan, melakukan koreksi, dan memberikan ganjaran. Perusahaan dapat mengukur keberhasilannya melalui evaluasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif (metode survei). Metode survei adalah metode yang mengambil contoh data dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Ferdian & Devita, 2020) Dengan pendekatan tersebut didapatkan pemahaman terhadap faktor yang mempengaruhi terhadap daya saing perusahaan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pelanggan dari Bandung Wallpaper yang berjumlah 100 responden dan sekaligus dijadikan sampel dikarenakan penelitian ini penelitian populasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Daya Saing

Hasil dari analisis dari variabel budaya organisasi (X1) terhadap daya saing (Y) berpengaruh dan signifikan terhadap daya saing. Ini diartikan bahwa kondisi yang berada di Bandung Wallpaper seperti pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan, orientasi untuk semua anggota dan cekatan dalam bekerja berpengaruh sangat mempengaruhi pada daya saing Perusahaan.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing

Hasil analisis dari variabel kualitas SDM (X2) terhadap daya saing (Y) berpengaruh akan tetapi tidak signifikan. Ini bisa diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia yang

meliputi paham akan bidangnya yang dikerjakan, pengetahuan, kemampuan, semangat kerja, mampu merencanakan dan pengeorganisasian jika tidak memiliki keadaran akan aturan akan berpengaruh tidak baik terhadap daya saing perusahaan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing

Hasil analisis dari variabel budaya organisasi (X1) dan kualitas SDM (X2) terhadap daya saing (Y) berpengaruh dan signifikan. Ini bisa diartikan bahwa dimensi dan indikator dari budaya organisasi dan kualitas SDM semakin baik, maka daya saing perusahaan akan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasinya (R^2) adalah sebesar 0,671 sama dengan 67,5 %.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dari data populasi sebanyak 100 responden dan dengan banyak sampel yang diambil 100 responden dan diolah dengan aplikasi SPSS, sehingga kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Dilihat dari nilai rata-rata untuk variabel budaya organisasi, kualitas SDM dan daya saing pada Bandung Wallpaper bernilai 4 dan berada pada kategori cukup baik
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap daya saing.
3. Adanya pengaruh kepuasan nasabah terhadap loyalitas nasabah akan tetapi tidak signifikan.
4. Adanya pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan variabel budaya organisasi dan kualitas SDM terhadap daya saing pada Bandung Wallpaper dengan 67,5 %

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel baik budaya organisasi dan kualitas SDM sama-sama memberikan pengaruh terhadap loyalitas daya saing perusahaan Bandung Wallpaper.

REFERENSI

Fanreza, R., & Shilvana, R. (2021). Melatih Pelaku Umkm Dalam Memanfaatkan Digital Marketing Upaya Mengembangkan Usaha Berbasis Teknologi Di Dusun Vii Manunggal.

- In *Prosiding Seminar Nasional*
Academia.Edu.
<https://www.academia.edu/download/93685196/6236.pdf>
- Faturochman, E., & Mubarok, A. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Mikro (Studi Kasus Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sukajadi Bandung). *Journal On Education*, 5(4), 13907–13914. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2409>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 187–193.
- Hasna, N., & Mulyanti, D. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi*
<https://ejournalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/muqaddimah/article/view/233>
- Iqnatia, Y., Tias, N., & Pangestuti, D. C. (2021). Pengaruh Literasi Keuangan, Inovasi, Dan Peran Pemerintah Terhadap Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
<https://itskhatulistiwa.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/article/view/380>
- Irawan, E. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*.
<https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/1174>
- Jasmalinda, J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero)(Studi Kasus Pada *Jurnal Inovasi Penelitian*.
<https://stp-mataram.e-journal.id/jip/article/view/526>
- Julianti, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt* Repository.Univ-Tridinanti.Ac.Id.
<http://repository.univ-tridinanti.ac.id/4422/>
- Lestari, F. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri)*. Etheses.Iainkediri.Ac.Id.
<http://etheses.iainkediri.ac.id/7704/>
- Makkuradde, S., Poylema, F., & ... (2021). Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja, Reward Dan Punishment. *Yume: Journal Of*
<https://www.journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1690>
- Masram, H., Mm, M. P., & Mu'ah, M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. Books.Google.Com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Mp2yeaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=kualitas+sdm+budaya+organisasi+daya+saing+perusahaan&ots=Talfcoqkfn&sig=Pmxdui_Uqpcwodwmq83tmnbhb1e
- Maula, R. R., & Sasana, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Proses Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen*
<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/jekombital/article/view/276>
- Maymanah, S. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Pengelolaan Dan Pengembangan Usaha Toko Al Azqia. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang*
<https://www.publish.ojs-indonesia.com/index.php/sibatik/article/view/101>
- Muttaqien, F., & Cahyaningati, R. (2023). Korelasi Konflik, Stres, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Nur Semesta Indah Di Kabupaten Jember. ... *Of Management And*
<http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v3/index.php/bmb/article/view/266>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & ... (2022). Penerapan Praktek Manajemen

- Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi*
<https://ejournal.utmj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/618>
- Rivai, V., & Sagala. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Runtuwu, J., Oroh, S., & Taroreh, R. (2014). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Cafe Dan Resto Cabana Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1803–1813. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i3.5973>
- Susmiati, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero)* Repository.Univ-Tridinanti.Ac.Id.
<http://repository.univ-tridinanti.ac.id/4625/>
- Tabuni, N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Luxury Residence. *Productivity*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/44642>
- Wongkar, E. E., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2268–2277.
4. Chairil. M Noor adalah dosen senior dengan latar belakang yang diteliti adalah bidang manajemen
5. Wildan Wiguna adalah dosen tetap pada prodi Teknik Informatika ARS University

BIODATA PENULIS

1. Ade Mubarok adalah dosen senior di ARS university dengan bidang ilmu yang ditelitinya manajemen sumber daya manusia
2. Ersha faturochman adalah dosen tetap pada prodi manajemen ARS University
3. Asep Dedy adalah dosen tetap pada prodi manajemen ARS University