

Analisis Budaya Kerja Karyawan Pada Bank BRI Kanwil 1 Cabang Jakarta

Muhammad Ray Gildan
Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor
Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati Marsofiyati
Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Gedung M, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Korespondensi penulis: raygildan09@gmail.com

Abstract. *This research uses a qualitative descriptive approach, namely the main data sources in qualitative research are words and actions. Words and actions are sources of data obtained from the field by observing or interviewing, by describing and analyzing the problems found. Qualitative research is based on primary data and secondary data. Primary data in this research was obtained by conducting observations, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books, previous research, and articles related to research. The aim of this research is to determine the work culture of employees at Bank BRI Regional Office 1 Jakarta Branch which includes the types of culture that exist, important elements of culture, cultural influences and current cultural analysis. From the results of this research, it can be seen that the culture at Bank BRI Regional Office 1 Jakarta branch adheres to Adhocratic Culture, which is a combination of the words 'Ad hoc' and bureaucracy. Therefore, organizations with an adhocracy culture are flexible and not hampered by bureaucratic procedures and policies. Researchers found that employee culture orientation refers to very high discipline caused by the family culture brought by the organization from the beginning of the company*

Keywords : Culture, Employees, Work

Abstrak. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Dengan menggambarkan dan menganalisis permasalahan yang ditemukan. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku – buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Budaya Kerja Karyawan pada Bank BRI Kanwil 1 Cabang Jakarta yang meliputi jenis budaya, yang ada, unsur-unsur penting budaya, pengaruh budaya dan analisis budaya saat ini. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui budaya pada Bank BRI Kanwil 1 cabang Jakarta menganut Budaya Adhokrasi adalah kombinasi dari kata 'Ad hoc' dan birokrasi. Oleh karena itu, organisasi dengan budaya *adhocracy* bersifat fleksibel dan tidak terhambat oleh prosedur dan kebijakan birokrasi.

Kata Kunci : Budaya, Karyawan, Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan harus melakukan upaya untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi sumber daya manusia yang memiliki desain khusus, manajemen dan lingkungan kerja yang mampu mengedepankan potensi sumber daya manusia tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari pengaruh budaya yang diciptakan oleh individu tertentu yang

berhubungan. Ikatan budaya diciptakan oleh masyarakat yang saling berhubungan, baik dalam keluarga, organisasi, ataupun dalam berbisnis.

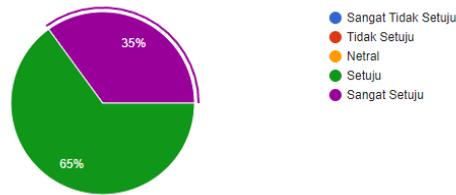
Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah terbukti dalam urutan Human Development Indeks Indonesia, yang berada pada urutan 121 dari 185 negara. Hal ini akan berdampak pada rendahnya daya saing dalam berbagai bidang (Sianturi, Halin, & Handayani, 2021). Manusia adalah makhluk individu sekaligus makhluk sosial, dalam kaitannya dengan manusia sebagai makhluk sosial, terkandung maksud bahwa manusia bagaimanapun juga tidak dapat terlepas dari individu yang lain. Secara kodrati manusia akan selalu hidup bersama. Budaya kerja yang baik dapat diartikan sebagai usaha agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya

Memahami budaya merupakan hal penting bagi setiap individu maupun kelompok pada suatu perkumpulan suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Mendirikannya perusahaan mempunyai tujuan yang sangat penting, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawannya. Perusahaan atau organisasi yang sebagai suatu tempat untuk dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai. Beberapa masalah yang di alami pada suatu Perusahaan adalah mengalami penurunannya produktivitas Perusahaan karena budaya kerja , dengan demikian pada penelitian kali ini saya ingin menganalisis tentang analisis budaya kerja karyawan yang dimana itu merupakan aspek utama pada Perusahaan yang menjadi dalam proses kemajuan suatu Perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia.

Penelitian ini di lakukan pada Bank BRI Kanwil 1 Cabang Jakarta dengan berlatar belakang Perusahaan pada bidang perbankan dan administrasi niaga yang dimana berinteraksi langsung oleh Masyarakat dengan keperluan transaksi .

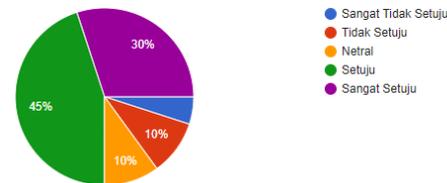
Berdasarkan hasil Pra-riset dengan menyebarkan quesioner ke 20 karyawan secara random melalu media online yang saya tanyakan pada beberapa karyawan terkait budaya kerja.. Pra-riset tersebut digunakan peneliti untuk mengetahui bagaimana pendapat para pegawai tentang Budaya Kerja Karyawan yang ada dalam instansi terkait. Hasil dari pra-riset tersebut telah penulis nyatakan dalam bentuk

Pentingnya budaya kerja pada perusahaan
20 jawaban



Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat semua pegawai yang mengisi quesinoer berpendapat bahwa budaya kerja pada Perusahaan itu sangat penting ,35 % menjawab sangat Setuju dan 65% lainnya menjawab setuju dari jumlah responden 20 pegawai.

Budaya kerja karyawan bervariasi
20 jawaban



Selanjutnya mengenai variasi budaya kerja karyawan berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian besar pegawai. merasakan budaya kerja yang bervariasi. Hal tersebut bisa dilihat dari persentase 45% pegawai setuju dan kemudian 30% pegawai sangat setuju dengan ini bisa di katakana bahwa pegawai merasakan variasi dari budaya kerja karyawan di perusahaannya . 10% menjawab Netral dan ada yang berpendapat bahwa 10% Tidak Setuju dan 5 % Sangat tidak setuju yang dimana pegawai tersebut belum merasakan adanya budaya kerja yang bervariasi.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Kerja

Secara etimologi kata “Budaya” yang dalam Bahasa Inggris disebut “Culture” berasal dari Bahasa Latin yaitu “Colere” yang apabila diartikan berarti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara Ladang (Soerjanto Poespowardoyo, 1993) . Budaya kerja adalah kombinasi sikap, keyakinan, dan perilaku yang membentuk suasana yang mengakar dalam suatu lingkungan kerja. Menurut hasil penelitian Tri Noviantoro, pada (Jondar & Sudarsono, n.d.) tentang masalah budaya organisasi di perusahaan pada umumnya organisasi taat terhadap nilai-nilai yang dianut semuanya maju dan memperoleh keberhasilan yang menjanjikan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai sistem dan budaya kerja masing-

masing. Dimana penerapannya ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. (Accurate, 2023)

Jenis Jenis Budaya

Empat budaya organisasi yang diidentifikasi Cameron dan Quinn adalah:

1. Budaya *Adhocracy culture*

Adhokrasi adalah kombinasi dari kata '*Ad hoc*' dan birokrasi. Oleh karena itu, organisasi dengan budaya adhocracy bersifat fleksibel dan tidak terhambat oleh prosedur dan kebijakan birokrasi. Ada penekanan pada inovasi dan peningkatan yang konstan, langkahnya biasanya sangat cepat, dan status quo, meskipun mungkin berhasil, akan ditantang.

2. Budaya *Clan Culture*

'Klan' adalah sekelompok keluarga yang erat dan saling terkait atau sekelompok orang yang memiliki minat yang sama. Karyawan dihargai tanpa memandang level mereka dan lingkungannya mendukung. Budaya ini bertujuan untuk bekerja secara kolaboratif dalam tim dengan memastikan semua karyawan merasa setara.

3. Budaya *Hierarchy culture*

Budaya perusahaan yang lazim di Indonesia. Budaya ini ditentukan oleh struktur, prosedur yang ditetapkan, dan tingkat otoritas. Karyawan dalam budaya ini tahu persis di mana posisi mereka dalam rantai komando – siapa yang bertanggung jawab kepada mereka, kepada siapa mereka melapor, dan apa saja peraturannya. Sangat penting dalam budaya ini untuk melakukan hal yang benar. Tugas-tugas didefinisikan dengan jelas, dan operasi cenderung disederhanakan. Lembaga keuangan, organisasi asuransi kesehatan, dan perusahaan minyak dan gas semuanya memiliki budaya hirarki atau *hierarchy culture*.

4. Budaya *Market culture*

Tentang margin keuntungan dan menjadi yang terdepan dalam persaingan. Budaya ini berorientasi pada hasil dengan fokus eksternal yang kuat untuk memastikan pelanggan puas. Contoh perusahaan yang didorong oleh *market culture* adalah Tesla, Amazon, dan *General Electric*. Memiliki produk atau layanan terbaik sangat penting bagi keberhasilan organisasi-organisasi ini, sehingga ada tuntutan konstan untuk menjadi lebih kreatif dan membawa produk baru atau yang lebih baik ke pasar sebelum pesaing mereka.

Fungsi Budaya pada tempat kerja

Budaya organisasi yang baik akan memberikan manfaat bagi organisasi lewat beberapa fungsi, yaitu sebagai mekanisme kontrol, stabilitas sistem sosial, batas pembeda, integrator, pembentuk perilaku (Tika, 2010).

Indikator Budaya

Indikator Budaya kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat, (Adiawaty, 2020)

METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif . Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

2. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

a) Observasi

Menurut Kaelan observasi ialah suatu kegiatan pengamatan atau peninjauan yang dilakukan secara cermat, yang merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang paling utama dalam penelitian kualitatif (Hayoko, Bachtiar, & Arwadi, 2020)

b) Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian.

c) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen baik tertulis, gambar, maupun elektronik. (Sukmadinata, 2007: 220).

2. Data sekunder

Data sekunder menurut (Haryoko, Bahartiar, & Arwadi, 2020) adalah segala informasi, fakta dan realitas yang juga terkait atau relevan dengan penelitian, namun tidak secara langsung, atau bahan pendukung yang relevan dengan data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seberapa Penting Budaya Kerja Pada Perusahaan

Setiap organisasi tentu memiliki budaya, karena hal ini akan memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai visi dan misi dari perusahaan. beberapa budaya kerja memang sengaja diciptakan dan sebagian lagi terbentuk secara natural. Pada dasarnya semua perusahaan berkeinginan untuk memiliki budaya perusahaan yang “baik”, karena budaya kerja yang baik

akan sangat penting untuk meraih kesuksesan. Begitupun Stephen Robbins (2006) ia mengajukan beberapa hal yang menjadi karakteristik budaya organisasi, bahwa (1). budaya organisasi bisa menjadi pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. (2).Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi/perusahaan. (3).budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang. (4). Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi/perusahaan itu dengan memberikan standa-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. (5). Budaya organisasi menjadi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan sebagai anggota organisasi.

Dari wawancara partisipan ada keterkaitan antara jawaban dari pegawai . contohnya itu budaya kerja itu sendiri merupakan cerminan sebuah perusahaan yang maju, yang memiliki integritas sehingga sebuah perusahaan dapat terkontrol dengan baik. Kinerja yang tinggi ini diperoleh dari suasana pekerjaan yang nyaman dan tertib. Dan setiap departemen pada Perusahaan ini menurut saya mempunyai ciri khas dan budayanya masing masing. Pada keempat partisipan ini secara garis besar bahwa organisasi pada buday kerja karyawan itu sangat penting.

Berdasarkan teori dan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa Budaya Kerja pada Perusahaan tersebut penting karna budaya itu Perusahaan mempunyai ciri khas dan karakteristik tersendiri yang di asumsikan dari pendapat pegawai beserta teori .

Bagaimana Budaya Kerja Pada Perusahaan Saat Ini

Kondisi budaya kerja pada suatu Perusahaan merupakan hal yang sudah ada saat di bentuknya lingkungan kerja. Pembentukan budaya organisasi pada setiap organisasi/perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai atauran yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut (Gani, 2014) . Berdasarkan hasil wawancara pada pertanyaan ini dari jawaban partisipan menunjukkan bahwa pada partisipan 1 “Selama saya bekerja disini, budaya kerja yang paling melekat dan membuat saya nyaman sebagai pimpinan dari departemen finance adalah budaya disiplin yang sudah ada sejak awal saya masuk dari pimpinan Perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada pertanyaan ini dari jawaban

partisipan menunjukkan bahwa pada partisipan 1 “Selama saya bekerja disini, budaya kerja yang paling melekat dan membuat saya nyaman sebagai pimpinan dari departemen finance adalah budaya disiplin yang sudah ada sejak awal saya masuk dari pimpinan Perusahaan , dan pada perusahaan ini kita semua karyawan bebas berinovasi dan mengepresikan diri dari hal hal kegiatan lainnya di luar dari kesibukan pada *job* masing masing. Para pemimpin di setiap departemen sudah membebaskan setiap karyawannya untuk berekspresi pada seluruh kegiatan yang di selenggarakan oleh Perusahaan atau kegiatan *gathering*. Dengan budaya kerja yang menurut saya sudah baik membuat seluruh pegawai bekerja secara maksimal” . Hal tersebut sejalan dengan Budaya Adhokrasi yang dimana kombinasi dari kata ‘Ad hoc’ dan birokrasi. Oleh karena itu, organisasi dengan budaya adhocracy bersifat fleksibel dan tidak terhambat oleh prosedur dan kebijakan. Selain itu juga ada budaya kedisiplinan yang selalu di sebut oleh partisipan.

Unsur Budaya Apa Yang Memiliki Peranan Penting Pada Perusahaan

Dari hasil wawancara keempat partisipan dapat di simpulkan bahwa Unsur buday yang penting dalam Perusahaan ialah Unsur budaya yang memiliki peranan penting Nilai-nilai yang positif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif , Unsur budaya yang tidak terlalu mengikat pegawai. Seperti yang sudah di jelaskan unsur budaya kekeluargaan,kedisiplinan dan unsur budaya religious.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Diri Anda

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap suatu organisasi ini yang akan membedakannya dengan kelompok atau organisasi lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa pengaruh budaya terhadap individu itu berpengaruh sangat penting di lihat dari jawab partisipan. “Pengaruh terhadap maksimal pegawai karena budaya yang baik akan berdampak kepada kinerja pegawai”

Partisipan lain juga mengatakan bahwa “Dengan adanya budaya ini mempengaruhi terhadap saya sendiri . Yaitu menjadikan saya lebih percaya diri dengan mengikuti seluruh kegiatan yang ada perusahaan. Menyesuaikan lingkungan baru saya yang diaman saya belum pernah berada diantar budaya kerja yang baik seperti ini” Dengan ini Dalam hal mempengaruhi pegawai dan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dengan efektivitas organisasi salah satu faktornya yaitu budaya organisasi (Bahmansari & Siregar, 2009). Hal tersebut dapat terjadi di karenakan setiap individu pegawai menyesuaikan terhadap budaya di perusahaannya .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis yang sudah dilakukan. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan:

1. Budaya Kerja Karyawan pada Bank BRI Kanwil 1 Jakarta menganut Budaya Adhokrasi adalah kombinasi dari kata 'Ad hoc' dan birokrasi. Oleh karena itu, organisasi dengan budaya adhocracy bersifat fleksibel dan tidak terhambat oleh prosedur dan kebijakan birokrasi.
2. Sebagian besar pegawai juga berpendapat bahwa Budaya Organisasi itu sangat penting untuk Perusahaan itu sendiri, karena budaya tersebut merupakan cirikhas yang melekat pada Perusahaan. Karyawan tidak secara otomatis memiliki orientasi tersebut, namun hal ini disebabkan oleh karena perusahaan menetapkan sebuah sistem yang membuat hal tersebut sangat mungkin untuk terjadi

SARAN

Untuk meningkatkan hasil yang lebih baik tentang penelitian topik ini dimasa mendatang, maka peneliti memiliki merumuskan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk analisis pekerjaan yang dilaksanakan dan dapat meneliti di tempat yang berbeda agar melengkapi hasil penelitian yang sudah dilaksanakan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan dokumentasi yang dibutuhkan sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi lebih baik

DAFTAR REFERENSI

- Accurate. (2023). *Pengertian Budaya Kerja, Jenis, dan Perannya dalam Organisasi*. Retrieved from <https://accurate.id/lifestyle/budaya-kerja/>
- Adiawaty, S. (2020). *Mempengaruhi Pemberdayaan*. 23(3), 397–403.
- Darmawan, M. W. (n.d.). 1 2 1 2. 321–338.
- Dian Purnamasari. (2015). Budaya Kerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(2302–2019), 57–64.
- Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, & Rizky Kurniawan Murtiyanto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 7(2), 12–15. <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>

- Gani, P. (2014). *Pentingnya Nilai Budaya Bagi Organisasi*. 1.
- Gifa Delyani Nursyafitri. (2022). Kulik Teknik Analisis Data Kualitatif Berdasarkan Pendapat Ahli.
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*.
- Iii, B. A. B. (1996). : ' 3.1.
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. Retrieved from <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Jondar, A., & Sudarsono, H. (n.d.). *KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DI KLINIK DR EKO, SURABAYA*.
- Kasus, S., Pt, D., & Witel, T. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan dengan Sikap Sebagai Intervening*. 1(2), 97–107.
- Library, P. D. (2020). *Pre-print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020*. 1–6.
- Marcell Wiradinata, & Ronny H Mustamu. (2013). Analisis Budaya Organisasi Pada Perusahaan Alas Kaki. *Agora*, 1(1), 10.
- Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. R. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 34–44. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15570>
- Mita, R. (2015). Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*, Vol. 11, pp. 71–79.
- Nurhidayah, N., & B, I. (2020). Analisis Kualitatif Hubungan Budaya Kerja Organisasi dengan Opini Audit. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 4(2), 505. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.303>
- PRIHARTO, S. (2023). No Title. Retrieved from 12 Jenis Budaya Organisasi dan Peran HR dalam Membentuknya website: <https://gajihub.com/blog/jenis-budaya-organisasi/>
- Rijali, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin*. 17(33), 81–95.
- Seftianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang). *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 01(1), 70–78.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>

- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.212>
- Somantri, G. R. (2005). *Makara Human Behavior Studies in Asia Memahami Metode Kualitatif*. 9(2), 57–65.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>