

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung di Era Pandemi COVID-19

Maesaroh* Eva Indriyani**

* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

Organizational culture, compensation and loyalty.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee loyalty of PT Parako Ekatama Rangkasbitung, the effect of compensation on employee loyalty of PT Parako Ekatama Rangkasbitung, the influence of organizational culture and compensation on employee loyalty of PT Parako Ekatama Rangkasbitung. The purposes of this study were 1) to determine organizational culture on employee loyalty at PT Parako Ekatama Rangkasbitung 2) to determine the effect of compensation on employee loyalty at PT Parako Ekatama Rangkasbitung 3) to determine organizational culture and compensation influence employee loyalty at PT Parako Ekatama Rangkasbitung. The research method used is quantitative method and uses SPSS 20 software. The sample used is 89 respondents. The analysis tool uses Multiple Linear Regression and the research time is 4 months June-September 2021. The results of the study show: 1) Partially organizational culture affects employee loyalty of PT Parako Ekatama Rangkasbitung 2) Partially compensation affects employee loyalty at PT Parako Ekatama Rangkasbitung 3) There is a joint influence of organizational culture and compensation on employee loyalty of PT Parako Ekatama Rangkasbitung . Organizational culture and compensation simultaneously on loyalty by 35.0%. Based on the results of the study also obtained the following findings: 1) organizational culture is the most dominant variable in influencing employee loyalty 2) compensation is a mediating variable for organizational culture variables in influencing employee loyalty.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung, pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung, pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung . Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung 2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung 3) untuk mengetahui budaya organisasi dan kompensasi pengaruh loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menggunakan Software SPSS 20. Adapun sampel yang digunakan yaitu 89 responden. Alat analisis menggunakan Regresi Linear Berganda dan waktu penelitian selama 4 bulan juni-september 2021.

Corresponding Author:

maesaroh@latansamashiro.ac.id

**The Asia Pacific Journal of
Management Studies**

Volume 9 Nomor 1

Januari – April 2022

Hal. 39 - 46

©2022 APJMS. All rights reserved.

Hasil peneliti menunjukkan : 1) Secara Parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung 2) Secara Parsial kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung 3) terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap loyalitas sebesar 35,0%. Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh temuan sebagai berikut : 1) budaya organisasi adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan 2) kompensasi adalah variabel mediasi untuk variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pendahuluan

Diera 4.0 persaingan usaha sebuah perusahaan/organisasi sangat kompetitif dan kompleks. Setiap perusahaan diuntut untuk dapat mencermati berbagai macam peluang untuk mengoptimalkan bisninya. Mulai dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), produktifitas, hingga masalah kepemimpinan. Untuk dapat mencapai sebuah target yang di tentukan, setiap perusahaan kira nya perlu mensinergikan seluruh komponen-komponen yang ada termasuk masalah terkecil sekalipun. Mulai dari budaya kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan.

Setiap komponen-komponen memiliki peran dan tugas nya masing-masing. Seperti karyawan diuntut untuk dapat berkontribusi secara positif melalui kinerja dan loyalitasnya, sementara perusahaan diuntut untuk memberikan hak dan kewajibanya terhadap karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karena dengan mensinergitaskan antara nya kedua nya berbagai persoalan yang dapat menghambat jalanya sebuah perusahaan dapat di minimalisir.

Menurut Sudimi (2003) dalam Francis Gunawan (2017), “loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi serta menyimpan rahasia

organisasi dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan”.

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas di sebuah organisasi/perusahaan. Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu budaya organisasi. (Gunawan, 2017) dalam Muliati (2020) “mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan model, norma, keyakinan dan sebuah nilai yang dapat mempengaruhi perilaku atau sebuah perilaku sumberdaya manusia atau karyawan dalam organisasi atau perusahaan sehingga dapat mempengaruhi sebuah loyalitas karyawan”.

Ada pula faktor yang mempengaruhi sebuah loyalitas karyawan adalah kompensasi. (Dessler, 2015) dalam Muliati (2020) “mengatakan bahwa karyawan menerima gaji, tunjangan, asuransi kesehatan maupun tunjangan hari raya sehingga apa yang diterima oleh karyawan dirasa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan materi, dengan itu kompensasi ini akan secara otomatis akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan”.

Menurut Wibowo (2018:481) “Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi

acuan bersama di antara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan yang baik dan apa yang membuat orang bekerja sama adalah harmoni”.

Disamping itu kompensasi sangat berperan penting terhadap loyalitas menurut Handoko (2001) dalam Francis Gunawan (2017) ”Mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang tidak memadai sering kali dipandang sebagai pemicu ketidakpuasan karyawan yang berpengaruh kepada loyalitas”.

PT Parako Ekatama Rangkasbitung ialah industri di bidang ekspor Kayu Lapis atau Triplek ke Cina, Thaiwan, dan Thailand. Serta bahan baku utamanya merupakan kayu. Dengan adanya Bencana Pandemi Virus Corona (COVID-19) yang merebak hampir diseluruh dunia. Wabah yang berkepanjangan hampir 2 tahun lamanya sejak akhir tahun 2019 kemarin sampai dengan sekarang (2021) telah menjadi petaka yang nyata yang dialami oleh setiap perusahaan baik skala regional, national, bahkan hingga international. Hal ini turut dialami oleh salah satu perusahaan yaitu PT Parako Ekatama Rangkasbitung yang berlokasi di Jl Raya Citeras Rangkasbitung tepatnya di kampung Papanggo RT/RW 004/004 Desa Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak.

Sebelum merebaknya wabah virus corona. Perusahaan produsen kayu lapis atau triplek dengan pangsa pasar di beberapa negara dikawasan asia seperti China, Taiwan, dan Thailand tersebut mampu memproduksi bahan baku hingga mencapai 1635,088 ton dengan jumlah pengiriman mencapai 15.250 pcs kayu lapis dalam satu bulan. Namun setelah merebaknya Pandemi

Virus Corona (COVID-19) perusahaan tersebut berangsur mengalami penurunan yang signifikan baik dari produktifitas maupun pengiriman.

Permasalahan yang terjadi pada PT Parako Ekatama Rangkasbitung adalah disaat masa pandemi covid-19 ini mengalami penurunan dari segimanapun, terutama pada karyawannya yang selalu menuntut perusahaan agar menaikkan gajinya, dan memberikan hak-haknya sebagai karyawan seperti adanya fasilitas kesehatan, jenjang karir. karyawan sering ingin pulang lebih awal tidak memberikan kontribusinya yang baik terhadap perusahaan, perusahaan tidak mampu menghadapi ini dan perusahaan mengambil kebijakan OFF semua karyawan selama kurang lebih 4 bulan dan pada akhirnya perusahaan membuka lowongan kerja yang baru dengan merekrut karyawan hanya 89 karyawan.

Salah satu faktor penyebabnya karena kompensasi yang diberikan buruknya budaya kerja sehingga berdampak terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut merupakan dampak dari tidak terpenuhinya hak karyawan sehingga berujung pada rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:39) “Mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memutuskan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif

hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif". Menurut Sugiyono (2018:15) "Mengatakan demikian Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Populasi dan Sampel

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:80) "Mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Parako Ekatama Rangkasbitung sebanyak 89 orang.

Menurut Sujarweni (2015) "Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian bila populasi besar penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dikarenakan jumlah populasi pada PT Parako Ekatama Rangkasbitung kurang dari 100 karyawan, maka penulis memiliki teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2018:133) sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambahkan jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut subjek dalam penelitian

ini sebanyak 89 karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:89) "Mengatakan bahwa Data yang diperoleh dari responden melalui responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data".

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:93) "Mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian"

Dalam hal ini peneliti akan terjun langsung guna mendapatkan data yang akan diperlukan karena metode ini memerlukan kontak antara peneliti dan responden, penyebaran ini akan difokuskan kepada para karyawan PT. Parako Ekatama Rangkasbitung

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut, Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hasil t hitung > t tabel. Dengan nilai t hitung 6,309 dan t tabel sebesar 1,66216 (6,309 > 1,66216). Sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Setiap ada peningkatan

pada item-item budaya organisasi akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kontribusi variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,350 atau 35,0% sedangkan sisanya 65,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Francis Gunawan (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory Internasional Futures” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan loyalitas karyawan hubungan yang positif. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat jelas sekali akan memiliki pengaruh besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin meningkat loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut, Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hasil t hitung > t tabel. Dengan nilai t hitung 2,573 dan t tabel sebesar 1,66216 (2,573 > 1,66216). Sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 dimana (0,012 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan H2 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Kontribusi variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan

sebesar 0,350 atau 35,0% sedangkan sisanya 65,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Francis Gunawan (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory Internasional Futures” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dengan loyalitas berpengaruh positif, telah terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini pula sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2008) bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Pengembangan perusahaan tentunya juga tidak terlepas dari setiap individu dalam perusahaan. Ketika karyawan dalam perusahaan tidak puas dengan kompensasi yang ada di perusahaan, maka karyawan tersebut cenderung untuk tidak setia. Karyawan yang tidak setia sudah pasti tidak akan memikirkan bagaimana perusahaan dapat berkembang. Oleh karena itu, antara kompensasi dan loyalitas harus berjalan beriringan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas PT Parako Ekatama Rangkasbitung Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel (24,690 > 2,47) dan nilai Sig 0,000 (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan H3 diterima. Artinya budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Kontribusi variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,350 atau 35,0% sedangkan sisanya 65,0%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Francis Gunawan (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory Internasional Futures” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas berpengaruh positif. Persaingan usaha dimanapun didunia ini sangat kompetitif dan memerlukan karyawan yang kompeten dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu kompensasi dan budaya organisasi yang baik sehingga loyalitas karyawan meningkat. Dengan pemberian kompensasi dan peranan budaya organisasi yang baik dapat memacu produktifitas kerja karyawan. Peningkatan produktifitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai dampak positif bagi perusahaan yang akhirnya juga menunjukkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Kesimpulan

Penelitian meliputi budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab IV, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam mendukung loyalitas karyawan. Artinya, loyalitas karyawan ditentukan oleh budaya organisasi yang ada di dalam PT Parako Ekatama Rangkasbitung sebesar 0,600. Adapun dimensi yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan adalah saya akan menjaga rahasia perusahaan. Dalam hal ini

karyawan memiliki etika yang baik, menjaga nama baik organisasi.

2. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berperan dalam mendukung loyalitas karyawan. Artinya, loyalitas karyawan ditentukan oleh kompensasi yang ada di dalam PT Parako Ekatama Rangkasbitung sebesar 0,266. Adapun dimensi yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan adalah Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya insentif loyalitas karyawan akan meningkat.
3. Budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi sangat berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Kontribusi variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,350 atau 35,0%, sedangkan sisanya sebesar 0,650 atau 65,0% merupakan variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abdul,R DKK. (2021) Dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, Kompensasi dan Kompetensi, terhadap Kinerja karyawan perusahaan daerah pasar Palembang Jaya” Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)Vol 2 No 1 Januari. P.ISSN : 2722-0958 E.ISSN : 2722-094X

- Agustina,H. (2016). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG” Vol. 1 Nomer 2 Edisi Agustus. ISSN : 2540-816X
- Ali, Furtasan.Y. dan Ilham, Budi. M. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok
- Francis,G. (2017). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES” Jurnal AGORA Vol.5,No. 1.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS 19, Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS 21, Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS 23, Semarang : Universitas Diponegoro
- Herlinda,M.K.S. (2016). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi “X” di Kediri” Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No 1. P.ISSN 2338-4409 E.ISSN 2528-4649
- Kadarsiman, M., (2014) . Manajemen Kompensasi . Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Muliati. (2020) Dengan judul “Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai”. https://e-jurnal_stienabel-indonesia.ac.id/index.php/akmen Vol 17 No 4 Desember. e-ISSN : 2621-43 p-ISSN 1829-8524
- Ni,M.D.P., Dan I.G.R,. (2014). Dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan” Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.8 No.1,Februari 2014
- Ni,P.D.P.S., Dan Desak,K.S. (2019). Dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan” E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No.9. ISSN : 2302-8912
- Noor, Juliansyah. 2017. Metodologi Penelitian. Edisi 1. Jakarta
- Rahmadana,S. (2015): 650-660. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda” eJournal Administrasi Bisnis Vol 3, No. 3.ISSN 2355-5408
- Rifdah,A. dan Didik,P. (2016) Dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya”. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol.2 No.1. P.ISSN 2338-4409 E.ISSN 2528-4649
- Sigit,P. 2018 (38-48). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Perencanaan Karir Serta Dampaknya Terhadap Produktifitas Karyawan Pt. Panca Putera Madani” J. KREATIF, Vol. 6, No. 3, Juli. ISSN : 2339-0689 E-ISSN : 2406-8616
- Siregar, Syofian. (2013) Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1 : Jakarta
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian

- Kuantitatif. Bandung
- Sujarweni, Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta
- TIM STIE La Tansa Mashiro. “Panduan Penulisan Proposal & Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Mashiro” Rangkasbitung (2021)
- Venny,R. (2019) Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening” Joernal Managemen And Business Review. Vol 3 No 2 Desember. ISSN : 2541-5808
- Wibowo. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widhiastuti, Hardani. 2012. Membangun Loyalitas Sumberdaya Manusia. ISBN : Semarang University Press