**Strategi Penguatan Budaya Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rest Area Sari Intan Ciwidey**

**Rina Zahara M.Nur**

**Prodi Manajemen Bisnis Universitas Pasundan**

**E-mail:** **rinazahara3355@gmail.com**

***ABSTRAK***

*Perusahaan Rest Area Sari Intan Ciwidey termasuk perusahaan dengan tipe Clan Culture, bagaikan kelompok atau klan yang hidup bersama, budaya satu ini menekankan aspek kolaborasi dimana anggotanya menganggap diri mereka sebagai satu keluarga besar yang saling terlibat satu sama lain. Organisasi yang mengadopsi budaya ini diikat oleh komitmen dan tradisi, dengan nilai utama berupa teamwork, komunikasi, dan kesepakatan. Kepemimpinan yang ada pada clan culture berbentuk mentorship. Rest Area Sari Intan memiliki budaya kerja yang masih sangat lemah karena masih terikat dengan tradisi.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji kinerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan metode Analisis SWOT dengan pendekatan metode kualitatif.*

*Budaya kerja di rest area sari intan ciwidey cukup baik namun harus ditingkatkan, keakraban antara pimpinan dan karyawan. Situasi lingkungan kerja di perusahaan cukup kondusif, Jika terjadi kendala maka atasan akan melaksanakan coaching, mentoring, dan conseling kepada karyawan tersebut, sehingga dapat diketahui akar masalah untuk kemudian diambil langkah penyelesaiannya.**Pelaksanaan kinerja karyawan di perusahaan dalam penguatan budaya kerja pada rest area sari intan ciwidey, lebih memperketat kedisiplinan karyawan serta merawat fasilitas yang ada demi kenyamanan konsumen saat berbelanja. waktu yang diperlukan agar target perusahaan tercapai kurang lebih 6 bulan (adaptasi, implementasi, konsistensi).**Pelaksanaan kinerja karyawan dengan perusahaan sudah sesuai, masing-masing karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta pelaksanaan kegiatan perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai.*

*Kata Kunci : Budaya Kerja, Kinerja, SWOT*

***ABSTRACT***

*The Sari Intan Ciwidey Rest Area company is a company with a Clan Culture type, like a group or clan living together, this culture emphasizes the collaborative aspect where members think of themselves as one big family that is involved with each other. Organizations that adopt this culture are bound by commitment and tradition, with the main values ​​in the form of teamwork, communication, and agreement. The leadership in the clan culture is in the form of mentorship. The Sari Intan Rest Area has a very weak work culture because it is still tied to tradition.*

*This study aims to describe and assess performance in an effort to improve employee performance using the SWOT analysis method with a qualitative method approach.*

*The work culture at the Sari Intan Ciwidey rest area is quite good but it must be improved, the intimacy between the leadership and employees. The work environment in the company is quite conducive. If there are problems, the superior will provide coaching, mentoring, and counseling to the employee, so that the root cause of the problem can be identified, and then steps are taken to solve it. Implementation of employee performance in the company in strengthening work culture at the Sari Intan Ciwidey rest area, further tightening employee discipline and maintaining existing facilities for the convenience of consumers when shopping. the time required for the company's targets to be achieved in approximately 6 months (adaptation, implementation, consistency). The implementation of employee performance within the company is appropriate, each employee has carried out his duties and responsibilities and the implementation of company activities with the provisions set by the company is appropriate.*

*Keywords: Work Culture, Performance, SWOT*

**PENDAHULUAN**

Saat ini adalah zaman *millennial*, dimana segala sesuatu dituntut untuk selalu *up to date*. Begitu pula dengan sumber daya alam yang terus berkembang dan variatif. Sumber daya alam saat ini, di dunia kerja sangat bersaing, berbagai macam budaya kerja diterapkan untuk kemajuan suatu organisasi. Kuat lemahnya budaya organisasi dapat dilihat dari tingkat komitmen terhadap nilai-nilai keyakinan, dari pimpinan hingga ke semua lapisan karyawannya. Faktor nilai-nilai dan keyakinan dasar tersebut sangat berperan dalam membentuk etika, sikap, perilaku anggota organisasi dan membentuk cara pandang terhadap masalah, baik internal maupun eksternal yang dihadapi dalam kehidupan berorganisasi.

 Dalam hal ini budaya tidak memacu pada keanekaragaman ras, etnis dan latar belakang individu, melainkan budaya adalah suatu cara hidup di dalam sebuah pekerjaan, budaya kerja mencangkup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis. Hal ini mencangkup semangat kerja karyawan, sikap, dan tingkat produktifitas. Budaya kerja juga mencangkup simbol (tindakan, rutinitas, percakapan, dan lain sebagainya) dan makna-makna orang pada simbol-simbol ini.

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki impian atau cita-cita. Setiap anggota memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya. Dalam perusahaan dikenal sebagai budaya *corporate* dimana didalamnya terdapat budaya kerja.

Perusahaan Rest Area Sari Intan Ciwidey termasuk perusahaan dengan tipe *Clan Culture*, bagaikan kelompok atau klan yang hidup bersama, budaya satu ini menekankan aspek kolaborasi dimana anggotanya menganggap diri mereka sebagai satu keluarga besar yang saling terlibat satu sama lain. Organisasi yang mengadopsi budaya ini diikat oleh komitmen dan tradisi, dengan nilai utama berupa *teamwork*, komunikasi, dan kesepakatan. Kepemimpinan yang ada pada *clan culture* berbentuk *mentorship. Rest Area* Sari Intan memiliki budaya kerja yang masih sangat lemah karena masih terikat dengan tradisi.

 Seperti yang diketahui bahwasannya karyawan yang berkinerja dengan baik merupakan sebagian kunci suskes suatu perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik dengan kinerja karyawan yang baik pula, maka dari itu banyak strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada perusahaan Rest Area Sari Intan Ciwidey terdapat penurunan kinerja organisasi dari tahun ke tahun karena berbagai sebab khususnya disebabkan budaya kerja yang masih lemah. Pada tabel 1.2 penulis akan menjelaskan nilai kinerja karyawan Rest Area Sari Intan Ciwidey pada tahun 2018 dan 2019.

**Tabel 1**

**Nilai Kinerja Karyawan Rest Area Sari Intan Ciwidey**

| ***Performance Rating*** | **2018** | **2019** |
| --- | --- | --- |
| **Jumlah Karyawan** | **%** | **Jumlah Karyawan** | **%** |
| *High Performance* | 10 | 62.5% | 6 | 37,5% |
| *Target*  | 5 | 31.25% | 6 | 37,5% |
| *Under Performance* | 1 | 6.25% | 4 | 25% |
| Total  | 16 | 100% | 16 | 100% |

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat 3 macam *performance rating*, yaitu *high performance, target,* dan *under performance. Rest Area* Sari Intan Ciwidey memiliki 16 karyawan, Nilai kinerja Karyawan pada tahun 2018 dapat dilihat yang memiliki *high performance* sebanyak 10 orang karyawan, kemudian yang mencapai target berjumlah 5 orang, lalu karyawan yang *under performance* hanya 1 orang. Namun pada tahun 2019 karyawan yang *under performance* bertambah 3 orang, jadi total 4 orang karyawan yang *under performance.* Begitu pula karyawan yang memiliki *high performance* menurun menjadi 6 orang di tahun 2019. Kesimpulan pada tabel 1.2 adalah, terjadinya kenaikan karyawan *under performance* di tahun 2019, hal tersebut terjadi karena beberapa aspek, baik dari aspek internal maupun eksternal. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa budaya kerja pada Rest Area Sari Intan Ciwidey masih sangat lemah, budaya kerja yang lemah adalah salah satu aspek penyebab kenaikan jumlah karyawan *under performance* pada tahun 2019, dan menurunnya karyawan *high performance* dari tahun 2018 ke tahun 2019.

**KAJIAN TEORI**

**Budaya Organisasi**

Tubagus Achmad Darodjat (2015:5) mendefinisikan: “Budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi, dan cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi”.

Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015:10), secara spesifik peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jatidiri anggota organisasi, menciptakan keterkaitan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat didalamnya; membantu memciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Disimpulkan oleh Thimothy A “Perilaku Organisasi” dalam Tubagus Achmad Darodjat (2015:11), budaya memiliki fungsi-fungsi dalam organissai diantaranya:

1. Identitas
2. Pembentukan sikap dan prilaku
3. Stabilitas
4. Batas
5. Komitmen

**Budaya Kerja**

Kata budaya (*culture*) berasal dari disiplin ilmu Antropologi, dengan tokohnya Killman. Tubagus Achmad Darojat (2015: 4) mendefinisikan: “Budaya sebagai falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat”.

 Ruth Benedict dalam Achmad Sobirin (2019:52) mendefinisikan: “*Culture is a patern of thinking and doing that runs through the activities of people-* kultur adalah pola pikir dan tindakan tertentu yang terungkap dalam aktivitas manusia. Atau seperti yang dikemukakan oleh Talcott Parsons dalam Achmad Sobirin (2019:52):

“*Culture consists in those patterns relative to behavior and the products of human action which may be inherited., that is, passed on from generation to generation independently of the biological genes-* kultur terdiri dari suatu pola yang terkait dengan perilaku dan hasil tindakan manusia yang berlaku turun temurun dari satu generasi ke generasi berikutnya yang terpisah dari dan tidak terkait dengan hubungan biologis”

Maka peneliti menyimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu kebiasaan berupa sikap sosial yang dilakukan oleh segenap karyawan ataupun atasan dalam lingkungan kerjanya disuatu organisasi atau perusahaan. Budaya kerja yang positif menunjang kemajuan perusahaan ataupun organisasi.

Tubagus Achmad Darodjat (2015:33) mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Pemimpin
2. Seleksi para pekerja
3. Budaya organisasi
4. Budaya luar
5. Kejelasan misi perusaan
6. Kepastian misi perusahaan
7. Keteladanan pemimpin
8. Proses pembelajaran
9. Motivasi

**Kinerja**

Menurut Sunaryo (2017:104-114) kinerja adalah kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara dalam Sunaryo (2017:104-114) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik ataupun buruk dari seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi yang mana nantinya hasil kerja tersebut menjadi penilaian.

**Analisis SWOT**

Menurut Mulyadi, (2014: 96) SWOT adalah analisis terhadap peluang dan ancaman sebagai faktor-faktor yang berasal dari pihak luar perusahaan dan analisis kekuatan dan kelemahan sebagai faktor-faktor *intern* perusahaan.

Matriks kekuatan- kelemahan- kesempatan- ancaman (*Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats*-SWOT) adalah alat pencocokan penting yang membantu manajer mengembangkan empat tipe strategi: strategi kekuatan-kesempatan (*strengths-opportunities*-SO), Strategi kelemahan-kesempatan (*Weaknesses-Opportunities-*WO), strategi kekuatan-ancaman (*Strengths-Threats-*ST), dan strategi kelemahan-ancaman (*Weaknesses-Threats*-WT). mencocokkan faktor internal dan eksternal kunci adalah bagian yang paling sulit dalam mengembangkan Matriks SWOT dan membutuhkan penilaian yang baik, serta tidak ada satu set pun pencocokan terbaik. (David, 2016: 171-172)

**METODE PENELITIAN**

 Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji kinerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan metode Analisis SWOTOleh karena itu, apabila dilihat dari obyek dan metode penelitian yang digunakan, maka penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian deskriptif kualitatif.

 Pendekatan kualitatif, yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan kepada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti menyajikan suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata dan memberikan laporan terinci dari pandangan data penelitian serta melakukan studi pada situasi alami.

Menurut Rully Indrawan (2017: 67) metode penelitian dalam pendekatan kualitatif sering digunakan untuk melihat lebih dalam suatu fenomena sosial termasuk didalamnya kajian terhadap ilmu pendidikan.

Ada dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Data primer meliputi *job description* (uraian pekerjaan), *activity detail* (rincian aktivitas), hasil SWOT yang diperoleh berdasarkan wawancara dan kuesioner.
2. Data sekunder meliputi visi, misi, budaya perusahaan, perilaku utama pelaku bisnis, paradigma perusahaan, dan sejarah perusahaan. Yang diperoleh dengan melihat dokumen perusahaan.

Dalam penerapan metode penelitian kualitatif ini, digunakan metode kualitatif yang dipertajam dengan menggunakan parameter penelitian sebagai acuan untuk menentukan oprasionalisasi parameter.

**PEMBAHASAN**

1. **Resume budaya kerja pada rest area sari intan ciwidey, saat ini**

Budaya kerja di rest area sari intan ciwidey cukup baik namun harus ditingkatkan, keakraban antara pimpinan dan karyawan juga cukup baik kemudian implementasi budaya kerja yang baik pada rest area sari intan ciwidey cukup menjadi acuan demi kemajuan perusahaan, namun ada beberapa hal yang harus di tingkatkan, seperti komitmen karyawan, kedisiplinan, serta sikap karyawan.

Perbedaan dari rest area sari intan ciweday dengan rest area lainnya Rest area sari intan ciwidey memiliki lahan yang lebih luas dibandingkan dengan rest area yang lain, fasilitas yang lebih memadai, serta harga-harga produk yang lebih murah dan konsisten di bandingkan rest area yang lain, lahan parkir luas, toilet yang bersih dan memadai

Identitas dari karyawan rest area sari intan ciwidey dengan karyawan rest area yang lain adalah dari seragam serta dari pelayanan yang memuaskan sehingga membuat konsumen yang berkunjung nyaman

Lingkungan kerja yang optimal adalah lingkungan yang memungkinkan untuk mendapatkan bimbingan sekaligus pengalaman untuk mencoba segala sesuatu sendiri. Serta yang sesuai dengan job desya. Karyawan merasa nyaman untuk bekerja baik itu sendiri maupun menjadi bagian dari satu tim. memungkinkan untuk terus berkembang dan dapat menggunakan kemampuan sendiri serta mengasah skiil, ketika ada *feedback,* karyawan lebih nyaman mendapatkannya melalui obrolan santai

1. **Resume kondisi kinerja pegawai pada rest area sari intan ciwidey**

Rest area sari intan ciwidey memfasilitasi peralatan dan barang yang mendukung kinerja pegawai**,** beberapa pegawai memiliki tambahan pekerjaan diluar job desk yang melekat pada jabatannya.

Komunikasi dengan pimpinan berjalan sangat baik. Pimpinan selalu siap untuk membantu bawahan dan berdiskusi dalam menyelesaikan kendala pekerjaan**.** Masing-masing bidang selalu memiliki keterkaitan dengan bidang lain sehingga komunikasi antara sesama karyawan perlu dijaga.

Situasi lingkungan kerja di perusahaan cukup kondusif, jika terjadi kendala maka atasan akan melaksanakan *coaching, mentoring,* dan *conseling* kepada karyawan tersebut, sehingga dapat diketahui akar masalah untuk kemudian diambil langkah penyelesaiannya

1. **Resume faktor-faktor yang menjadi kendala dalam penguatan budaya kerja pada rest area sari intan ciwidey**

Waktu yang diperlukan agar target perusahaan tercapai kurang lebih 6 bulan (adaptasi, implementasi, konsistensi). Dukungan kinerja karyawan terhadap pencapaian target perusahaan cukup baik dengan adanya kolaboasi dengan pimpinan agar kinerja karyawan lebih baik lagi, kemudian dukungan kerja juga sangat mempengaruhi pencapaian target perusahaan, dalam hal ini saya selaku owner rest area sari intan ciwidey selalu memantau kinerja karyawan. Kemudian karyawan melalukan kedisiplinan dan konsistensi (datang tepat waktu dan bekerja sesuai job desnya)

Pelaksanaan kinerja karyawan di perusahaan dalam penguatan budaya kerja pada rest area sari intan ciwidey lebih memperketat kedisiplinan karyawan serta merawat fasilitas yang ada demi kenyamanan konsumen saat berbelanja.

Bentuk dukungan implementasi program perusahaan dalam penguatan budaya kerja pada rest area sari intan ciwidey melakukan evaluasi dan berkontribusi dalam kegiatan yang lebih memotivasi karyawan agar lebih disiplin, loyal dan berkomitmen terhadap rest area sari intan ciwidey, kemudian ketersedian SDM yang ada di rest area sari intan ciwidey cukup baik.

1. **Resume strategi penguatan budaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada rest area sari intan ciwidey**

Kinerja karyawan dengan target yang di harapkan dari masing-masing karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah tercapai dengan baik, kinerja karyawan sangat bervariasi, begitu pula hasil dari kinerja tersebut, sudah pasti bervariasi, ada yang memenuhi target, ada yang melebihi target, dan ada juga yang di bawah target.

Pelaksanaan kinerja karyawan dengan perusahaan sudah sesuai, masing-masing karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta pelaksanaan kegiatan perusahaan dengan ketententuan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai. Implementasi program perusahaan sudah mendapat dukungan dari seluruh karyawan. Seluruh karyawan telah berkomitment dalam mengimplementasikan program-program perusahaan.

**Hasil Analisis SWOT**

Analisis SWOT dilakukan setelah mengetahui analisis kondisi lingkungan perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan ekternal. selanjutnya untuk menentukan strategi dapat digunakan matriks SWOT yang merupakan rangkuman dari analisis kondisi baik lingkungan internal maupun lingkungan ekternal rest area sari intan ciwidey yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Matriks SWOT (S-O & W-O) Rest Area Sari Intan Ciwidey**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Faktor Internal****Faktor Ektrnal** | **Strenght (S)*** Tersedia sumber daya manusia yang relativ cukup
* Tersedianya fasilitas lahan parkir, toilet, dan mushola yang memadai.
* Kelengkapan aneka makanan khas berbagai daerah.
 | **Weakness (W)*** Terbatasnya kuantitas pegawai yang berkompetensi pendidikannya.
* Teknologi yang tertinggal
* Meningkatnya jumlah pesaing rest area di daerah ciwidey.
 |
| **Opportunity (O)*** Tingginya minat konsumen akan berbagai macam makanan khas daerah, baik untuk konsumsi pribadi ataupun untuk oleh-oleh.
* Rest Area Sari Intan Ciwidey adalah satu-satunya rest area yang memiliki lahan parkir terluas dibandingkan pesaing, hal ini menjadi nilai tambah sekaligus peluang.
* Memiliki harga jual produk yang lebih terjangkau dengan kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pesaing
 | **Strategi SO** * Promosi melalui sosial media mengenai faktor yang menjadi kekuatan di rest area sari intan ciwidey
 | **Strategi WO*** Pembaruan teknologi untuk reast area sari intan ciwidey
* Seleksi calon pegewai sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan rest area sari intan ciwidey
 |
| **Threaths (T)*** Persaingan antara pengusaha
* Pemenuhan kebutuhan prasarana/sarana kerja yang berteknologi canggih.
* Pemenuhan kebutuhan motivasi kerja bagi para karyawan.
 | **Strategi ST*** Lebih meningkatkan kualitas produk
* Meningkatkan sarana dan prasarana kerja dengan teknologi terbaru
* *Training* pengetahuan untuk karyawan
 | **Strategi WT*** Meningkatkan sarana dan prasarana kerja dengan teknologi terbaru
* *Training* pengetahuan untuk karyawan
 |

**KESIMPULAN**

1. Budaya kerja di rest area sari intan ciwidey cukup baik namun harus ditingkatkan, keakraban antara pimpinan dan karyawan. Perbedaan dari rest area sari intan ciweday dengan rest area lainnya rest area sari intan ciwidey memiliki lahan yang lebih luas dibandingkan dengan rest area yang lain, fasilitas yang lebih memadai, serta harga-harga produk yang lebih terjangkau dan konsisten di bandingkan rest area yang lain, lahan parkir luas, toilet yang bersih dan memadai. Identitas dari karyawan rest area sari intan ciwidey dengan karyawan rest area yang lain adalah dari seragam serta dari pelayanan yang memuaskan sehingga membuat konsumen yang berkunjung nyaman.
2. Situasi lingkungan kerja di perusahaan cukup kondusif, Jika terjadi kendala maka atasan akan melaksanakan *coaching, mentoring,* dan conseling kepada karyawan tersebut, sehingga dapat diketahui akar masalah untuk kemudian diambil langkah penyelesaiannya. Rest area sari intan ciwidey memfasilitasi peralatan dan barang yang mendukung kinerja pegawai**,** beberapa pegawai memiliki tambahan pekerjaan diluar job desk yang melekat pada jabatannya.
3. Pelaksanaan kinerja karyawan di perusahaan dalam penguatan budaya kerja pada rest area sari intan ciwidey, lebih memperketat kedisiplinan karyawan serta merawat fasilitas yang ada demi kenyamanan konsumen saat berbelanja. waktu yang diperlukan agar target perusahaan tercapai kurang lebih 6 bulan (adaptasi, implementasi, konsistensi). dukungan kinerja karyawan terhadap pencapaian target perusahaan cukup baik dengan adanya kolaboasi dengan pimpinan agar kinerja karyawan lebih baik lagi, kemudian dukungan kerja juga sangat mempengaruhi pencapaian target perusahaan, dalam hal ini saya selaku owner rest area sari intan ciwidey selalu memantau kinerja karyawan. kemudian karyawan melalukan kedisiplinan dan konsistensi (datang tepat waktu dan bekerja sesuai job desnya).
4. Pelaksanaan kinerja karyawan dengan perusahaan sudah sesuai, masing-masing karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta pelaksanaan kegiatan perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai. Kinerja karyawan sangat bervariasi, begitu pula hasil dari kinerja tersebut, sudah pasti bervariasi, ada yang memenuhi target, ada yang melebihi target, dan ada juga yang di bawah target.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad Darodjat, Tubagus. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sobirin, Achmad. 2019. Budaya Organisasi, Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPM.

David, F. R. (2016). *Manajemen Strategik "Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing".* Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. (2014). *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personal Balanced Scorecard, Cetakan Ke-tiga.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Rully Indrawan, P. Y. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 22.* Bandung: CV Alfabeta.

Sunaryo. 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisirau Medan. Jurnal Iilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18 No.1. Hal 101-114.