

Implementasi *Human Resource Strategy* dan Implikasinya Terhadap Budaya Organisasi Entitas Jasa

Galih Raspati¹, Andi Riyanto², Yepi Sopian³, Yuri Rahayu⁴, Irwan Tanu Kusnadi⁵

^{1,3}STIE Pasim Sukabumi
e-mail: ¹galih_raspati@yahoo.com, ³yepisopian@gmail.com

^{2,4,5}Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: ²andi.iio@bsi.ac.id, ⁴yuri.yru@bsi.ac.id, ⁵irwan.itk@bsi.ac.id

Abstrak

Salah satu faktor penentu dalam persaingan kompetitif entitas usaha saat ini adalah dengan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengendalikan dan meningkatkan budaya organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui implikasi human resource strategy terhadap budaya organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Kiran Ridho Sulaksana yang berjumlah 35 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian dengan teknik Non Probability Sampling. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi literatur. Agar terdapat kesamaan persepsi dalam konsep yang dikaji maka variabel penelitian didefinisikan terlebih dahulu untuk menentukan indikator sebagai dasar dalam mengembangkan kuesioner penelitian. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis menggunakan statistik deskriptif, uji korelasi, uji koefisien determinasi dan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini tidak menggunakan uji hipotesis statistik, karena dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian bersifat non-probabilitas sehingga pengujian hipotesis statistik tidak diperlukan. Hasil penelitian menunjukkan human resource strategy berdampak signifikan terhadap budaya organisasi.

Kata Kunci: *Human Resource Strategy, Budaya Organisasi, Entitas Jasa*

Abstract

One of the determining factors in today's business entity competitive rivalry is implementing a human resource management strategy to control and enhance organizational culture. The aim of this research is to find out the implications of human resource strategy for organizational culture. The population in this study are employees of CV. Kiran Ridho Sulaksana, totaling 35 people and all of them were used as research samples using the Non Probability Sampling technique. Methods of data collection by observation, interviews, questionnaires and literature study. So that there is a common perception in the concept studied, the research variables are defined first to determine indicators as a basis for developing research questionnaires. Methods of data analysis using validity and reliability tests. While the analysis technique using descriptive statistics, correlation test, test the coefficient of determination and simple linear regression analysis. This research does not use statistical hypothesis testing, because in this study using non-probability research methods so that statistical hypothesis testing is not needed. The results of the study show that human resource strategy has a significant impact on organizational culture.

Keywords: *Human Resource Strategy, Organizational Culture, Service Entity*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang kompeten dan terampil tentunya sudah menjadi hal yang lumrah diinginkan oleh semua perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang kompeten banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan, mulai dari seleksi karyawan, proses rekrutmen yang ketat, serta pemberian pelatihan untuk

meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Karyawan yang terampil dan kompeten akan sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, mulai dari aspek produksi, layanan jasa, serta kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan aspek legal perusahaan.

Kendaraan adalah aspek penting dalam perusahaan, karena keberadaannya sangat membantu operasional perusahaan, sehingga dalam kesehariannya kendaraan menjadis sebuah aset penting yang keberadaannya harus diperhatikan, bahkan untuk tempat parker sekalipun, perusahaan besar dalam pengelolaan jasa parkir lebih banyak menggunakan jasa perusahaan lain, yang mana mereka bekerjasama dalam hal layanan jasa sistem parkir, mulai dari sistem, sumber daya manusia, serta mekanisme tata letak parkir kendaraan pun diatur. Untuk perusahaan jasa seperti rumah sakit, kendaraan yang masuk di areanya sangatlah penting diatur, karena kendaraan yang masuk bukan hanya kendaraan yang menjadi milik perusahaan, akan tetapi kendaraan milik dari konsumen atau pasien yang sedang berkunjung. Dalam pengelolaan parkir pihak RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi bekerjasama dengan CV. Kiran Ridho Sulaksana sebagai *supply* untuk pegawai yang mengelola jasa parkir berikut sistem

yang digunakan, agar kendaraan milik pasien tertata dengan baik. CV. Kiran Ridho Sulaksana adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, *supplier* barang dan jasa yang melayani perusahaan menengah dan perusahaan besar, baik swasta dan pemerintahan. Entitas jasa ini didirikan pada tahun 2013, yang menyediakan solusi bisnis inovatif kepada perusahaan yang menjadi mitra. Entitas ini selalu mengutamakan mutu serta kepercayaan demi kelangsungan bisnis yang harmonis dan berkelanjutan. Pada kegiatan operasionalnya, karyawan selalu saja menemukan berbagai kendala yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga hal tersebut harus selalu dipecahkan bersama-sama agar karyawan memiliki solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Berbagai keluhan dari pasien yang memarkirkan kendaraannya di wilayah rumah sakit, dicatat dan dievaluasi oleh manajemen entitas secara berkala dan ulasan secara detil terlihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Keluhan Konsumen Parkir di RSUD R. Syamsudin SH Kota Sukabumi Bulan Juli 2022 s/d Desember 2022

No	Bulan	Rekapitulasi Jumlah Keluhan Konsumen				Rangkuman keluhan Konsumen
		Jumlah Keluhan	% keluhan	Penyelesaian Keluhan	% Penyelesaian keluhan	
1	Juli	35	100	25	71.43%	1. Kehilangan helm 2. Parkiran tidak tertata 3. Tidak ada tempat penitipan helm 4. Sikap petugas parkir
2	Agustus	45	100	38	84.44%	
3	September	38	100	28	73.68%	
4	Oktober	17	100	14	82.35%	
5	Nopember	29	100	18	62.07%	
6	Desember	38	100	26	68.42%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah keluhan parkir dari pasien rumah sakit pada bulan Juli sebanyak 35 keluhan, dapat diselesaikan oleh pihak manajemen hanya 25 atau sebesar 71,43%, artinya masih ada sebesar 28,57% keluhan yang belum dapat diselesaikan. Setelah ditelusuri beberapa permasalahan yang sering muncul adalah kehilangan helm, hal ini tidak dapat diselesaikan karena pihak parkir tidak bisa menggantinya, karena tidak ada dalam perjanjian serta sudah sering sekali diingatkan bahwa helm harus di kunci dan dimasukkan ke jok motor. Jadi

untuk keluhan ini pihak manajemen hanya mampu memberikan himbauan dan membantu menelusurinya dan tidak sampai pada penggantian.

Selanjutnya keluhan pada bulan Agustus meningkat menjadi 45 keluhan, dengan persentase penyelesaiannya sebesar 84,44%, artinya ada 7 kasus pada bulan ini yang belum dapat diselesaikan, masuk pada bulan September jumlah keluhan menurun sebanyak 38 kasus, dengan persentase penyelesaian 73,68% angka ini mulai menurun dari bulan sebelumnya, sampai pada posisi di bulan Desember jumlah keluhan masih tetap di

angka 38 kasus, dengan persentase penyelesaian 68,42%.

Dari fenomena tersebut, jumlah keluhan di setiap bulannya selalu ada, dengan persentase penyelesaian keluhan pada setiap bulannya pun tidak sampai tuntas atau masih menyisakan keluhan yang belum dapat diselesaikan oleh pihak manajemen. Permasalahan ini sering muncul dikarenakan karyawan tidak terbiasa mendiskusikan dan meminta solusi pemecahan masalah tersebut dengan pihak pimpinan, kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan bukan tanpa sebab, karena karyawan sebelumnya tidak diberikan standar atau prosedur yang jelas dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, sehingga karyawan tidak kreatif dalam menyelesaikan masalah tersebut, sehingga keluhan ataupun permasalahan yang terjadi pada setiap bulannya selalu berulang.

Inti dari permasalahan tersebut, sebenarnya adalah ketidakmauan karyawan dalam mencontoh dan membiasakan kebiasaan baik terutama dalam menyelesaikan masalah, sehingga masalah yang sama pada setiap bulannya selalu ada, pemicu dari permasalahan ini adalah dari aspek strategi sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan, pada saat rekrutmen perusahaan tidak terlalu teliti dengan aspek kualitas karyawan itu sendiri, sehingga sumber daya yang didapatkan masih dinilai mentah, dan butuh pengolahan serta pelatihan yang lebih banyak kepada semua pegawainya dalam menjalankan tugas dilapangan, mendapatkan karyawan yang kompeten dan *attitude* yang baik merupakan aspek yang penting dalam *Human Resource Strategy* (HRS), karena jika perusahaan tidak mampu mencari dan menyeleksi sumber daya manusia yang terampil, maka akan berdampak pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, hal ini didukung oleh teori dari Sopiah & Sangadji (2018) yang mengatakan HRS adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia strategis, yaitu sumber daya manusia dengan persyaratan strategis dalam operasional organisasi. Hal ini tidak hanya menyangkut mendapatkan dan menjaga jumlah dan kualitas staf yang diperlukan, tetapi juga dengan memilih dan mempromosikan karyawan yang sesuai dengan budaya dan strategi organisasi. Seluruh aktivitas sumber daya manusia fungsional (staf, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, relasi kerja, dan

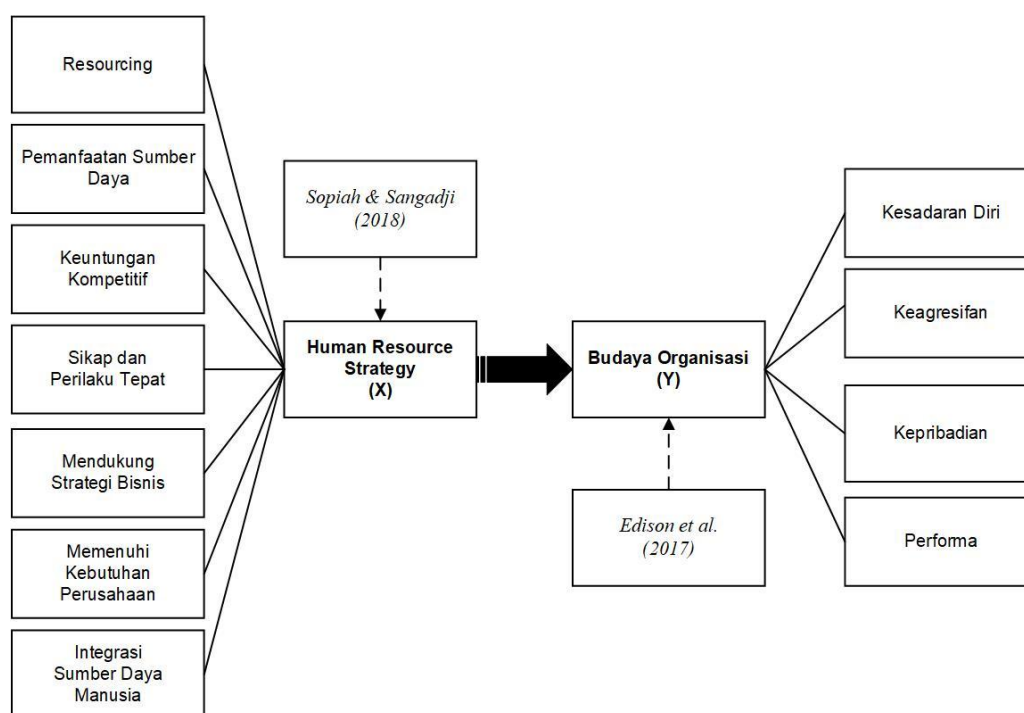
pemisahan karyawan) muncul dari proses perencanaan strategis tenaga kerja (Subyantoro & Suwanto, 2020). Jadi *resource strategis* yang baik dapat bermanfaat dalam memilih sumber daya manusia yang sesuai dengan budaya organisasi dan strategi organisasi yang diperlukan oleh perusahaan. Artinya budaya organisasi dapat diterapkan dengan sebaik-baiknya hal itu tergantung dari aktivitas strategi sumber daya yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dalam hal rekrutmen dan pemilihan karyawan yang akan mampu menjalankan prinsip-prinsip dan karyawan yang tepat untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Tujuan HRS adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang dibutuhkan untuk mencapai bisnisnya, seperti MSDM strategis. HRS adalah tentang integrasi bisnis sehingga berkontribusi pada pencapaian yang diinginkan untuk memastikan bahwa perusahaan mencapai keuntungan kompetitif dengan cara merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan orang yang mampu dari para pesaingnya. Menurut Sopiah & Sangadji (2018) *Resource Strategy* adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia strategis, yaitu sumber daya manusia dengan persyaratan strategis dalam operasional organisasi. Tujuan dari *resource strategis* adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang dibutuhkan untuk mencapai bisnisnya. Dimensi dari variabel HRS adalah : 1) *Resourcing*, 2) Pemanfaatan Sumber Daya Manusia, 3) Keuntungan Kompetitif, 4) Sikap dan perilaku yang tepat, 5) Mendukung Strategis Bisnis, 6) Memenuhi Kebutuhan Perusahaan, 7) Integrasi Sumber Daya Manusia.

Budaya organisasi merupakan subsistem penting dari suatu organisasi, penentu efektivitas organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan dan anggota organisasi (Schein & Schein, 2016); Miranda-Wolff, 2022). Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2012). Budaya organisasi menurut (Edison et al., 2017) merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk

cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Dengan budaya organisasi yang kuat secara tidak langsung akan memberikan keyakinan dan nilai-nilai organisasi kepada anggota agar dapat bekerja sesuai dengan budaya organisasi yang dianut. Karena budaya itu sendiri diciptakan dan diwujudkan dalam cara yang berbeda di organisasi yang berbeda, jadi tidak mungkin untuk mengatakan budaya yang satu lebih baik dari yang lain, tetapi

hanya berbeda dalam beberapa hal dan tidak ada yang namanya budaya ideal, hanya yang sesuai atau budaya yang cocok diimplementasikan dalam suatu organisasi usaha (Furnham & Gunter, 2015; Mikusova et al., 2023). Namun institusi modern harus fleksibel, inovatif, dan mampu berkembang, dan membentuk budaya organisasi yang dapat mendukung proses itu (Komorowski et al., 2021). Dimensi variabel Budaya organisasi adalah : 1) Kesadaran Diri, 2) Keagresifan, 3) Kepribadian, 4) Performa.



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023.

Gambar 1. Konseptual Pemikiran

2. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode survey. Metode survei merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden (Morrison, 2012). Penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penggalan data dapat melalui kuesioner dan wawancara (Islamy, 2019).

Apabila dilihat berdasarkan tingkat eksplanasi, metode penelitian yang digunakan merupakan gabungan dari metode deskriptif dan metode asosiatif. Sujarweni (2015) mengatakan penelitian

deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan populasi atau wilayah tertentu secara sistematis dan akurat. Atau dapat juga dikatakan sebagai penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

Sedangkan penelitian asosiatif menurut (Wulandari & Efendi, 2022) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan

dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, metode penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif dapat dikatakan sebagai kelanjutan dari metode deskriptif dimana kita hanya menghimpun, menyajikan data secara cermat dan teliti, akan tetapi metode deskriptif tidak melakukan uji hipotesis tentang hubungan antar variabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian, jumlah seluruh pegawai adalah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah

dengan menggunakan metode sampling jenuh, menurut (Sugiyono, 2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Karena populasinya cukup kecil sebanyak 35 orang, maka semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan angket yaitu dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan dijadikan sampel dari populasi.

Agar konsep variabel yang diajukan dalam penelitian dapat diukur, maka variabel tersebut didefinisikan terlebih dahulu agar terdapat kesamaan persepsi dalam mengkaji konsep yang sedang diteliti. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini disajikan tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
<i>Resource Strategis</i> (X)	<p><i>Resource Strategis</i> adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia strategis, yaitu sumber daya manusia dengan persyaratan strategis dalam operasional organisasi. Tujuan dari <i>resource strategis</i> adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang dibutuhkan untuk mencapai bisnisnya.</p> <p>Sopiah dan Etta Mamang Sangadji (2018)</p>	1. <i>Resourcing</i>	1. Pengembangan 2. Rekrutmen
		2. Pemanfaatan Sumber Daya	1. Utamakan kepentingan karyawan 2. Mempertahankan karyawan 3. Bekerja sesuai tupoksi
		3. Keuntungan Kompetitif	1. Mencapai target 2. Melampaui perkiraan
		4. Sikap dan perilaku yang tepat	1. Berprilaku baik 2. Bersikap baik 3. Perilaku yang menunjang
		5. Mendukung Strategi Bisni	1. Menciptakan lingkungan kerja 2. Memberikan masukan
		6. Memenuhi kebutuhan perusahaan	1. Bagian terbaik 2. Mendukung Tujuan Perusahaan
		7. Integrasi Sumber daya manusia	1. Rencana pengembangan 2. Bagian khusus
Budaya Organisasi (Y)	<p>Organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka.</p> <p>Emron Edison (2017)</p>	1. Kesadaran Diri	1. Kepuasan Kerja 2. Pengembangan Diri 3. Aturan 4. Layanan terbaik
		2. Keagresifan	1. Inisiatif 2. Rencana
		3. Kepribadian	1. Menghormati 2. Pendapat
		4. Performa	1. Kualitas pekerjaan 2. Permasalahan

Teknik kuesioner menggunakan skala likert yang bersifat ordinal, menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif

sampai sangat negatif. Responden diminta untuk menyatakan kesetujuannya atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan kedalam lima kategori jawaban. Selanjutnya nilai skala yang diberikan dikaitkan dengan frekuensi dari jawaban yang akan menghasilkan bobot nilai setiap pertanyaan

tersebut dijumlahkan sehingga dihasilkan bobot total.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kriteria penilaian terhadap reliabilitas adalah 1) $\alpha < 0,6$: kurang reliabel; 2) $0,6 < \alpha < 0,8$: cukup reliabel; dan 3) $\alpha > 0,8$: sangat reliabel. Sedangkan uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu. Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$, maka butir dinyatakan valid.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Kajian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain.

Analisis korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat asosiatif, yaitu untuk mengetahui kekuatan dan signifikansi hubungan antara dua variabel. Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti, apakah mempunyai hubungan yang kuat atau lemah. Adapun korelasi yang digunakan dalam analisis ini yaitu dengan persamaan Pearson dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

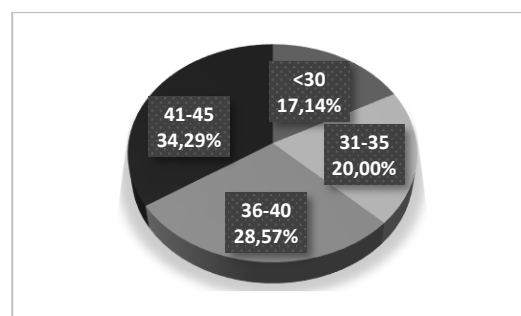
Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi atau peranan variabel X terhadap variabel Y dan analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor* secara individual. Dampak dari penggunaan

analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen atau sebaliknya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Profil Responden

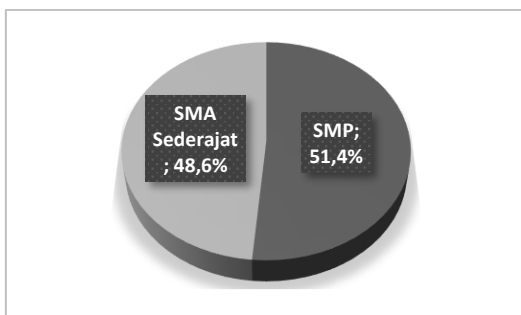
Profil responden memberikan gambaran mengenai kondisi umum responden yang merupakan pegawai CV. Kiran Rhido Sulaksana. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka profil responden dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui pengelompokan ke dalam beberapa golongan, diantaranya berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan masa kerja. Penggolongan responden penelitian ini disajikan dalam grafik berikut:



Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Gambar 2. Penggolongan Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa rata-rata usia responden yang merupakan pegawai CV. Kiran Rhido Sulaksana adalah kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 17,14%, usia 31-35 tahun sebanyak 7 orang pegawai atau 20,00%, untuk usia 36-40 tahun sebanyak 10 orang atau 28,57%, dan usia 41-45 sebanyak 12 orang pegawai atau 34,29%. Selain itu keseluruhan responden berjenis kelamin laki-laki.



Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Gambar 3. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden adalah lulusan SMP sebanyak 51,4% atau 18 pegawai dan lulusan SMA Sederajat sebanyak 48,6% atau sebanyak 17 pegawai. Sedangkan mayoritas masa kerja pegawai entitas ≤ 5 tahun adalah sebanyak 35 orang pegawai (100%).

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menguji apakah pertanyaan yang diberikan memiliki jawaban yang konsisten sehingga dapat dipercaya bahwa pertanyaannya dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha
Human Resource Strategy (X)	0,813
Budaya Organisasi (Y)	0,776

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,813 untuk variabel X dan 0,776 untuk variabel Y berdasarkan tabel 4 termasuk pada range nilai $>0,8$ dan $>0,6$ yang artinya instrumen variabel *Human Resource Strategy* dan Budaya Organisasi sangat reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden adalah konsisten atau seragam.

3.3. Uji Validitas

Validitas adalah untuk mengukur suatu instrumen apakah mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang diteliti, atau untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan persamaan korelasi pearson.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0,666	0,3	Valid
2	0,396	0,3	Valid
3	0,697	0,3	Valid
4	0,578	0,3	Valid
5	0,395	0,3	Valid
6	0,233	0,3	Valid
7	0,490	0,3	Valid
8	0,578	0,3	Valid
9	0,634	0,3	Valid
10	0,299	0,3	Tidak Valid
11	0,817	0,3	Valid
12	0,655	0,3	Valid
13	0,723	0,3	Valid
14	0,550	0,3	Valid
15	0,192	0,3	Tidak Valid
16	0,179	0,3	Tidak Valid

Nilai kritis r diambil dari tabel nilai kritis r pada $n = 35$ dan $\alpha = 0,05$.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5 hanya 13 pernyataan dari 16 pernyataan yang dapat dijadikan ukuran apa yang hendak diukur yaitu mengukur HRS. Sedangkan 3 butir pernyataan tidak valid dan tidak dapat di analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0,617	0,3	Valid
2	0,573	0,3	Valid
3	0,654	0,3	Valid
4	0,579	0,3	Valid
5	0,490	0,3	Valid
6	0,414	0,3	Valid
7	0,756	0,3	Valid
8	0,727	0,3	Valid
9	0,487	0,3	Valid
10	0,469	0,3	Valid

Nilai kritis r diambil dari tabel nilai kritis r pada $n = 35$ dan $\alpha = 0,05$.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 6, dari 10 butir pernyataan hasilnya valid, yang artinya semua butir pernyataan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur Budaya Organisasi.

3.4. Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel *Human Resource Strategy*

Hasil penelitian memperlihatkan penilaian responden terhadap indikator variabel HRS dengan melihat nilai analisis frekuensi dari jawaban responden terhadap 16 indikator.

Tabel 7. Penilaian Indikator Pengembangan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	16	45.7	8.6
2	6	17.1	48.6
3	4	11.4	77.1
4	6	17.1	100.0
5	3	8.6	
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan penilaian pada tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju sebesar 45,7% terhadap pernyataan bahwa perusahaan memiliki program pengembangan untuk karyawan dalam bentuk pelatihan, artinya karyawan menilai program pengembangan pelatihan, belum pernah dilaksanakan oleh perusahaan.

Tabel 8. Penilaian Indikator Rekrutmen

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	3	8.6	8.6
2	14	40.0	48.6
3	10	28.6	77.1
4	8	22.9	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa jawaban sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 40,0% terhadap pernyataan bahwa perusahaan memiliki mekanisme yang jelas untuk proses rekrutmen karyawan baru. Artinya karyawan menilai bahwa proses rekrutmen pegawai baru pada perusahaan belum memiliki mekanisme yang jelas, sehingga dinilai tidak setuju oleh responden.

Tabel 9. Penilaian Indikator Utamakan Kepentingan Karyawan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	10	28.6	28.6
2	4	11.4	40.0
3	7	20.0	60.0
4	6	17.1	77.1
5	8	22.9	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Hasil penilaian pada tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 28,6% dan menjawab ragu-ragu sebesar 20,0% terhadap pernyataan bahwa perusahaan selalu berusaha mengutamakan kepentingan karyawan diatas kepentingan lainnya. Karyawan menilai bahwa perusahaan tidak selalu

mengutamakan kepentingan karyawan diatas kepentingan yang lain. Sehingga indikator ini dinilai tidak setuju oleh karyawan.

Tabel 10. Penilaian Indikator Mempertahankan Karyawan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	6	17.1	17.1
2	6	17.1	34.3
3	10	28.6	62.9
4	8	22.9	85.7
5	5	14.3	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Hasil penilaian pada tabel 10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 37,2% (jumlah jawaban setuju dan jawaban sangat setuju) terhadap pernyataan bahwa perusahaan selalu berusaha mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Walau ada sebagian responden menjawab tidak setuju sebesar 34,2% (jumlah jawaban sangat tidak setuju dan jawaban tidak setuju), artinya tidak semua karyawan yang memiliki kinerja yang baik, selalu di pertahankan oleh perusahaan, karena karyawan lebih banyak mengundurkan diri karena keinginan sendiri untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak.

Tabel 11. Penilaian Indikator Bekerja sesuai Tupoksi

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	8	22.9	22.9
2	6	17.1	40.0
3	12	34.3	74.3
4	7	20.0	94.3
5	2	5.7	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Hasil penilaian dalam tabel 11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab ragu-ragu sebesar 34,3% dan menjawab sangat tidak setuju sebesar 22,9% terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu dapat bekerja sesuai dengan tupoksi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menilai bahwa kadang bekerja tidak selalu sesuai tupoksi yang diberikan oleh perusahaan, dikarenakan beberapa pekerjaan masih dirangkap oleh sebagian karyawan.

Tabel 12. Penilaian Indikator Mencapai Target

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	6	17.1	17.1
2	11	31.4	48.6
3	11	31.4	80.0
4	4	11.4	91.4
5	3	8.6	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Penilaian pada tabel 12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 48,5% (total jawaban sangat tidak setuju dan jawaban tidak setuju) dan jawaban ragu-ragu sebesar 31,4% terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan dinilai oleh perusahaan belum pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dinilai masih rendah dalam pencapaian target.

Tabel 13. Penilaian Indikator Melampaui Perkiraan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	9	25.7	25.7
2	6	17.1	42.9
3	7	20.0	62.9
4	7	20.0	82.9
5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Hasil penilaian pada tabel 13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 37,1% (total jawaban setuju dan sangat setuju) terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu mampu bekerja melampaui ekspektasi dari perkiraan perusahaan.

Tabel 14. Penilaian Indikator Berperilaku Baik

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	5	14.3	14.3
2	5	14.3	28.6
3	8	22.9	51.4
4	9	25.7	77.1
5	8	22.9	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Penilaian pada tabel 14 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,6% (total jawaban setuju dan sangat setuju) terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu dapat berperilaku baik sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

Tabel 15. Penilaian Indikator Bersikap Baik

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	11	31.4	31.4
2	6	17.1	48.6
3	7	20.0	68.6
4	8	22.9	91.4
5	3	8.6	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan penilaian pada tabel 15 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 48,5% (total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu dapat bersikap baik sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Perusahaan menilai bahwa karyawan belum mampu bersikap baik sesuai dengan ketentuan perusahaan, hal ini diakibatkan karena tingkat pendidikan karyawan yang bekerja dibawah standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 16. Penilaian Indikator Menciptakan Lingkungan Kerja

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	9	25.7	25.7
2	5	14.3	40.0
3	8	22.9	62.9
4	7	20.0	82.9
5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan penilaian dalam tabel 16 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 40,0% (total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu berusaha menciptakan lingkungan yang baik dalam pekerjaannya. Responden menilai bahwa lingkungan yang baik tercipta bukan hanya dari karyawan, akan tetapi tercipta dari berbagai faktor di luar dari karyawan, sehingga indikator ini dinilai tidak setuju oleh karyawan.

Tabel 17. Penilaian Indikator Memberikan Masukan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	3	8.6	8.6
2	6	17.1	25.7
3	9	25.7	51.4
4	11	31.4	82.9
5	6	17.1	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan penilaian pada tabel 17 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,5% (total jawaban setuju dan sangat setuju) terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu dapat memberikan masukan yang lebih baik kepada manajemen perusahaan.

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	11	31.4	31.4
2	6	17.1	48.6
3	6	17.1	65.7
4	5	14.3	80.0
5	7	20.0	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Hasil penilaian dalam tabel 18 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 48,5% (total jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu dapat menjadi bagian terbaik untuk perusahaan dalam bekerja. Artinya tidak semua karyawan dapat menjadi bagian terbaik dari perusahaan, sehingga indikator ini dinilai tidak setuju oleh responden.

Tabel 19. Penilaian Indikator Mendukung Tujuan Perusahaan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	9	25.7	25.7
2	8	22.9	48.6
3	2	5.7	54.3
4	11	31.4	85.7
5	5	14.3	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Hasil penilaian dalam tabel 19 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 48,6% (total jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu mendukung apa yang menjadi tujuan perusahaan. Artinya tidak semua karyawan mampu mendukung apa yang menjadi tujuan perusahaan, hal itu disebabkan karena tidak semua karyawan paham mengenai apa yang menjadi tujuan perusahaan secara umum.

3.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel Budaya Organisasi

Hasil penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan penilaian responden terhadap variabel Budaya Organisasi

Tabel 18. Penilaian Indikator Bagian Terbaik

dengan melihat nilai frekuensi dari jawaban responden terhadap 10 indikator yang dinyatakan valid.

Tabel 20. Penilaian Indikator Kepuasan Kerja

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	11	31.4	31.4
2	9	25.7	57.1
3	5	14.3	71.4
4	6	17.1	88.6
5	4	11.4	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Penilaian dalam tabel 20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 57,1% (akumulasi dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa pegawai mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Artinya pegawai tidak mendapatkan kepuasan kerja di tempat kerja, karena pegawai bekerja hanya berdasarkan kebutuhan ekonomi saja.

Tabel 21. Penilaian Indikator Pengembangan Diri

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	4	11.4	11.4
2	9	25.7	37.1
3	13	37.1	74.3
4	7	20.0	94.3
5	2	5.7	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Hasil penilaian pada tabel 21 menunjukkan bahwa jawaban terbesar dari responden menjawab ragu-ragu sebesar 37,1% dan 37,1% (total jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa pegawai selalu berusaha melakukan pengembangan diri dengan kemampuan yang dimilikinya. Artinya tidak semua karyawan mampu melakukan pengembangan diri di

perusahaan, karena kondisi pekerjaannya yang tidak memungkinkan.

Tabel 22. Penilaian Indikator Aturan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	9	25.7	25.7
2	7	20.0	45.7
3	9	25.7	71.4
4	5	14.3	85.7
5	5	14.3	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 22 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 45,7% (akumulasi jawaban tidak setuju dengan sangat tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa pegawai selalu mentaati peraturan yang ada. Tidak semua pegawai mampu mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan, hal itu disebabkan oleh tingkat pendidikan yang berbeda.

Tabel 23. Penilaian Indikator Layanan Terbaik

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	8	22.9	22.9
2	11	31.4	54.3
3	4	11.4	65.7
4	9	25.7	91.4
5	3	8.6	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Hasil penilaian pada tabel 23 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju sebesar 54,3% (total jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa pegawai selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada semua konsumen perusahaan. Perusahaan menilai bahwa tidak semua karyawan mampu memberikan usaha terbaiknya untuk konsumen perusahaan.

Tabel 24. Penilaian Indikator Inisiatif

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	6	17.1	17.1
2	12	34.3	51.4
3	7	20.0	71.4
4	5	14.3	85.7
5	5	14.3	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 24 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 51,4% (Akumulasi dari jawaban tidak setuju dengan sangat tidak

setuju) terhadap pernyataan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai selalu berinisiatif, dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan dalam bekerja. Artinya perusahaan menilai bahwa karyawan masih membutuhkan arahan dari pimpinan ketika dalam bekerja.

Tabel 25. Penilaian Indikator Rencana

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	15	42.9	42.9
2	3	8.6	51.4
3	7	20.0	71.4
4	8	22.9	94.3
5	2	5.7	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Penilaian pada tabel 25 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 51,5% (total jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa pegawai selalu menyusun rencana dalam bekerja, dan berusaha untuk selalu menyelesaikannya. Artinya perusahaan menilai bahwa pegawai dalam bekerja tidak pernah menggunakan rencana, sehingga semua rencana pimpinan yang membuatnya.

Tabel 26. Penilaian Indikator Menghormati

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	5	14.3	14.3
2	6	17.1	31.4
3	11	31.4	62.9
4	8	22.9	85.7
5	5	14.3	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 26 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 37,2% (akumulasi dari jawaban setuju dengan sangat setuju) terhadap pernyataan bahwa setiap pegawai dalam bekerja selalu saling menghormati.

Tabel 27. Penilaian Indikator Pendapat

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	9	25.7	25.7
2	6	17.1	42.9
3	3	8.6	51.4
4	7	20.0	71.4
5	10	28.6	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan hasil penilaian pada tabel 27 menunjukkan bahwa sebagian

besar responden menjawab setuju sebesar 48,6% (akumulasi dari jawaban setuju dengan sangat setuju) terhadap pernyataan bahwa masing-masing pegawai selalu saling menghormati dalam perbedaan pendapat.

Tabel 28. Penilaian Indikator Kualitas Pekerjaan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	5	14.3	14.3
2	10	28.6	42.9
3	8	22.9	65.7
4	7	20.0	85.7
5	5	14.3	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan hasil penilaian pada tabel 28 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 42,9% (akumulasi dari jawaban tidak setuju dengan sangat tidak setuju) terhadap pernyataan bahwa pegawai selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan perusahaan menilai bahwa kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dari karyawan dinilai masih rendah.

Tabel 29. Penilaian Indikator Permasalahan

Valid	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	4	11.4	11.4
2	6	17.1	28.6
3	6	17.1	45.7
4	10	28.6	74.3
5	9	25.7	100.0
Total	35	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 30. Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.113	.257		-.442	.662
	Resource_Strategis	1.010	.086	.899	11.776	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 30 koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi (.sig 0,000), artinya antara variabel HRS dengan Budaya Organisasi adalah signifikan atau memiliki pengaruh, hal itu terlihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Sedangkan nilai konstanta adalah -0,113 dan nilai koefisien regresi HRS adalah 1,010. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = -$

Berdasarkan penilaian pada tabel 29 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,3% (akumulasi dari jawaban setuju dengan sangat setuju) terhadap pernyataan bahwa setiap ada permasalahan dalam pekerjaan, pegawai selalu berusaha menyelesaikannya dengan baik.

3.6. Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil analisis nilai korelasi HRS (X) dengan Budaya Organisasi (Y) sebesar $r = 0.750$, yang berarti berada diantara range nilai 0.600 – 0,799, yang artinya memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungannya positif, artinya jika HRS semakin terprogram dengan profesional maka Budaya Organisasi pun akan semakin tinggi dan meningkat.

3.7. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (KD) menunjukkan besarnya peranan dari variabel HRS terhadap variabel Budaya Organisasi yaitu berdasarkan nilai R Square sebesar 0,808, sehingga nilai KD sebesar 80,8%. Artinya bahwa HRS yang semakin profesional akan berperan sebesar 80,8% terhadap peningkatan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Sifat peranannya positif yang artinya semakin tinggi dan profesional HRS dilakukan oleh perusahaan akan berperan terhadap peningkatan Budaya Organisasi yang semakin tinggi pula.

3.8. Koefisien Regresi Linier Sederhana

$0,113 + 1,010X$, artinya nilai konstanta sebesar -0,113 poin menyatakan bahwa jika HRS pada perusahaan tidak ada perubahan atau sama seperti saat ini, maka nilai Budaya Organisasi sebesar -0,113 poin, karena nilainya negatif, maka budaya organisasi yang terjadi dinilai rendah atau menurun oleh perusahaan. Sedangkan nilai koefisien regresi HRS sebesar 1,010 poin, menyatakan bahwa setiap peningkatan HRS

pada perusahaan yang semakin tinggi atau bertambah satu kali, maka nilai Budaya Organisasi akan bertambah sebesar 1,010 poin.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diperoleh bahwa HRS berimplikasi terhadap Budaya organisasi tetapi budaya organisasi yang terjadi dinilai masih rendah oleh perusahaan. Hubungan kedua variabel bersifat positif dan sangat kuat serta saling mempengaruhi. Sedangkan hasil penilaian terhadap berbagai indikator dari variabel yang diteliti hampir sebagian besar indikator dinilai tidak setuju oleh responden.

Entitas agar selalu meningkatkan profesionalitas HRS dengan strategi harus lebih banyak memberikan pelatihan dan evaluasi kepada semua karyawan. Diharapkan kedepannya entitas jasa juga harus memberikan kebijakan yang jelas mengenai budaya organisasi agar pegawai mampu memahami sikap dan tanggungjawabnya dalam perusahaan.

Referensi

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Furnham, A., & Gunter, B. (2015). *Corporate Assessment (Routledge Revivals): Auditing a Company's Personality*. Routledge.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315713960>
- Islamy, I. (2019). *Penelitian Survei dalam Pembelajaran dan Pengajaran Bahasa Inggris*.
https://www.researchgate.net/profile/Iz-zul-Islamy/publication/335223420_Penelitian_Survei_dalam_Pembelajaran_Pengajaran_Bahasa_Ingggris/links/5d582e1aa6fdccb7dc451934/Penelitian-Survei-dalam-Pembelajaran-Pengajaran-Bahasa-Ingggris.pdf
- Komorowski, P., Warchalowski, J., & Zawada, P. (2021). The organizational culture of enterprises and changes in supply chain management in the COVID-19 pandemic era. *Journal of Modern Science*, 47(2), 211–226.
<https://doi.org/https://doi.org/10.13166/jms/144166>
- Mikusova, M., Klabusayova, N., & Meier, V. (2023). Evaluation of organisational culture dimensions and their change due to the pandemic. *Evaluation and Program Planning*, 97(January).
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102246>
- Miranda-Wolff, A. (2022). *Cultures of Belonging: Building Inclusive Organizations that Last*. HarperCollins Leadership.
- Morrisan, M. A. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Essentials of organizational behavior. In *Applied Organizational Behavior* (11th ed.). Pearson Education Inc.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2016). *Organisational Culture and Leadership (The JosseyBass Business & Management Series)* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Penerbit Andi.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan corporate social responsibility sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 11(6), 1–15.