Pekodimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Vol. 6 No. 2 Tahun 2026, Pp 132-141
P-ISSN: 2797-345X E-ISSN: ISSN 2828-2744
Journal Homepage:
http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekomas

Peran Learning Organization dalam Meningkatkan Quality of Work Life Pengelola Bisnis Keluarga

Saiful Anwar[1*], Yulita Pujilestari[2]

[1,2]Prodi Manajemen Pendidikan S2 Universitas Pamulang

dosen00902@unpam.ac.id

ABSTRACT

A family business is one that faces the complexity of managing working relationships that are both professional and emotional in nature, which often results in a low quality of work life (QWL) for business managers. The learning organisation approach is regarded as a relevant strategy for enhancing adaptive capacity, continuous learning, and well-being at work. This Community Service Activity (PKM) aims to implement the principles of the learning organisation to improve the QWL of family business managers. The method used in this PKM was a three-day face-to-face workshop held at the service location. The results of the activity showed an increase in participants' understanding and ability to apply organisational learning, which led to improvements in aspects of QWL, particularly in the psychological, social, and work environment dimensions. Furthermore, positive changes were observed in communication patterns, conflict management, and an increase in work engagement. The conclusions indicate that the implementation of a learning organisation contributes significantly to improving the QWL of family business managers and serves as a strategic approach to supporting business sustainability

Keywords: *Learning Organisation, Quality of Work Life, Family Business*

ABSTRAK

Bisnis keluarga memiliki kompleksitas dalam mengelola hubungan kerja yang bersifat profesional sekaligus emosional, yang seringkali berdampak pada rendahnya *quality of work life* (QWL) pengelola usaha. Pendekatan *learning organization* dipandang sebagai strategi yang relevan untuk meningkatkan kapasitas adaptif, pembelajaran berkelanjutan, serta kesejahteraan kerja. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip *learning organization* dalam meningkatkan QWL pengelola bisnis keluarga. Metode yang digunakan dalam PKM ini yaitu berupa workshop tatap muka yang dilakukan selama tiga hari di tempat pengabdian. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kemampuan peserta dalam menerapkan pembelajaran organisasi, yang berdampak pada perbaikan aspek QWL, khususnya pada dimensi psikologis, sosial, dan lingkungan kerja. Selain itu, terjadi perubahan positif dalam pola komunikasi, pengelolaan konflik, serta peningkatan keterlibatan kerja (*work engagement*). Kesimpulan menunjukkan bahwa implementasi *learning organization* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan QWL pengelola bisnis keluarga, serta menjadi pendekatan strategis dalam mendukung keberlanjutan usaha.

Kata kunci: Learning Organization, Quality of Work Life, Bisnis Keluarga

PENDAHULUAN

Bisnis keluarga merupakan bentuk usaha yang kepemilikan, pengelolaan, dan pengambilan keputusan strategisnya berada di tangan satu keluarga atau beberapa anggota keluarga yang memiliki hubungan darah maupun perkawinan, dengan tujuan menjaga kesinambungan usaha lintas generasi. Ciri utama bisnis keluarga terletak pada tumpang tindihnya dua sistem besar, yaitu sistem keluarga dan sistem bisnis, sehingga nilai-nilai kekeluargaan seperti loyalitas, kepercayaan, dan komitmen jangka panjang sangat memengaruhi dinamika organisasi. Berbeda dengan perusahaan non-keluarga yang sepenuhnya berbasis profesionalisme formal, bisnis keluarga sering kali dibangun dari semangat kewirausahaan pendiri yang kemudian diwariskan kepada anak atau kerabat dekat, baik dalam bentuk kepemilikan saham maupun posisi manajerial.

Kekuatan bisnis keluarga terletak pada kecepatan pengambilan keputusan, fleksibilitas, serta ikatan emosional yang tinggi sehingga mampu bertahan dalam kondisi krisis. Namun, di sisi lain, bisnis keluarga juga menghadapi tantangan seperti konflik internal, nepotisme, ketidakjelasan suksesi, serta kesulitan memisahkan urusan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, keberhasilan bisnis keluarga sangat ditentukan oleh kemampuan menjaga keseimbangan antara nilai kekeluargaan dan prinsip tata kelola modern, termasuk transparansi, akuntabilitas, dan pengembangan generasi penerus. Dengan pengelolaan yang tepat, bisnis keluarga dapat menjadi entitas ekonomi yang tidak hanya menghasilkan keuntungan, tetapi juga mewariskan nilai, reputasi, dan keberlanjutan usaha dalam jangka Panjang.

Dengan adanya pengelolaan bisnis keluarga diberbagai bidang UMKM yang telah bertahan lebih dari 4 generasi dan sekarang merambah kebisnis-bisnis baru maka kami para pengabdi memandang perlu untuk memberikan penguatan tentang learning organization. Learning organization membantu menciptakan ruang dialog yang sehat, memperbarui pola pikir lama yang kurang relevan, serta mengembangkan kapasitas individu anggota agar lebih kompeten dan percaya diri dalam berkontribusi. Proses refleksi dan evaluasi bersama juga mencegah dominasi satu kelompok atau figur tertentu, sehingga tercipta tata kelola yang lebih inklusif dan transparan. Lebih jauh, learning organization mendorong paguyuban untuk tidak hanya menjadi wadah silaturahmi, tetapi juga menjadi organisasi yang produktif dan strategis baik dalam kegiatan sosial, budaya, maupun ekonomi. Dengan budaya belajar yang kuat, paguyuban mampu mengintegrasikan nilai

kekeluargaan dengan profesionalisme, menjaga harmoni internal sekaligus meningkatkan daya saing eksternal.

Konsep Learning Organization dari Peter Senge menekankan pentingnya *systems thinking, personal mastery, mental models, shared vision,* dan *team learning*. Dalam paguyuban yang menaungi bisnis bisnis keluarga, pendekatan ini membantu menyelaraskan kepentingan keluarga dan kepentingan usaha. *Shared vision* memperkuat arah bersama lintas generasi; *team learning* mendorong dialog antara anggota keluarga dan manajemen profesional; sedangkan *mental models* membantu mengatasi konflik persepsi antara generasi pendiri dan penerus. Dengan demikian, Learning Organization menjadi mekanisme untuk menjaga adaptasi dan inovasi bisnis tanpa mengorbankan harmoni keluarga.

Implementasi Learning Organization secara langsung berdampak pada Quality of Work Life. Ketika anggota keluarga dan karyawan merasa memiliki ruang untuk berkembang (*personal mastery*), didengar dalam musyawarah, serta mendapatkan kejelasan peran dan visi, maka kesejahteraan psikologis dan sosial mereka meningkat. Quality of Work Life dalam konteks ini mencakup rasa aman secara emosional, keadilan dalam pembagian peran, keseimbangan kerja–kehidupan, serta peluang pengembangan diri. Paguyuban yang membangun budaya belajar cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan minim konflik destruktif.

Sebaliknya, Quality of Work Life yang baik juga memperkuat Learning Organization. Lingkungan kerja yang harmonis dan suportif menumbuhkan *psychological safety*, sehingga anggota keluarga maupun karyawan non-keluarga berani mengemukakan ide dan melakukan inovasi. Tanpa Quality of Work Life yang memadai, proses pembelajaran dapat terhambat oleh tekanan emosional, kecemburuan peran, atau konflik keluarga yang terbawa ke ranah bisnis.

Dengan demikian, dalam paguyuban yang membawahi bisnis keluarga, Learning Organization berfungsi sebagai sistem peningkatan kapasitas dan adaptasi strategis, sementara Quality of Work Life menjadi fondasi kesejahteraan yang menjaga stabilitas internal. Sinergi keduanya menciptakan keberlanjutan usaha lintas generasi: bisnis tetap kompetitif, hubungan keluarga tetap harmonis, dan anggota organisasi merasakan kualitas kehidupan kerja yang bermakna. Integrasi ini menjadikan paguyuban tidak hanya sebagai

penjaga nilai tradisional, tetapi juga sebagai penggerak transformasi dan profesionalisasi bisnis keluarga secara berkelanjutan.

Dengan adanya PKM tentang Learning Organization (LO) dan Quality of Work Life (QWL) dalam paguyuban Garuda murti diharapkan mampu memberikan keuntungan strategis yang bersifat jangka panjang, karena menyentuh aspek kapasitas organisasi sekaligus kesejahteraan internal anggotanya. Serta beberapa keuntungan antara lain Keuntungan pertama adalah peningkatan keberlanjutan usaha lintas generasi. Dengan LO, proses transfer pengetahuan dari generasi pendiri ke generasi penerus menjadi lebih terstruktur, tidak hanya melalui pengalaman informal tetapi juga melalui sistem pembelajaran kolektif. Sementara itu, QWL memastikan bahwa generasi penerus maupun karyawan merasa dihargai dan memiliki ruang berkembang, sehingga komitmen jangka panjang terhadap bisnis tetap terjaga.

METODE

Pengabdian Kepada Masyarakat dilakukan pada tanggal 16-18 Maret 2026. PKM ini dilakukan oleh 2 orang dosen, 5 orang mahasiswa dan Anggota Paguyuban. PKM ini diawali dengan proses observasi ke lapangan melalui zoom dengan pengurus Paguyuban, dalam hal ini tim PKM melakukan koordinasi awal dengan pengelola Paguyuban, kemudian tim melakukan FGD dengan ketua Paguyuban untuk berdiskusi dan berkolaborasi menentukan pelatihan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan quality of work life melalui learning organization. penyelenggaraan workshop secara tatap muka menjadi solusi efektif dan efisien, Melalui workshop, peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga terlibat aktif dalam diskusi, simulasi, dan praktik yang relevan dengan kebutuhan riil mereka.

Hal ini membuat transfer pengetahuan menjadi lebih efektif dan mudah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari atau dalam pengelolaan usaha dan organisasi masyarakat. Selain itu, workshop dalam PKM mendorong terjadinya dialog dua arah antara tim pelaksana dan masyarakat, sehingga solusi yang dirumuskan lebih kontekstual dan berbasis kebutuhan lokal. Interaksi intensif selama workshop juga memperkuat jejaring sosial, meningkatkan kepercayaan diri peserta, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap program yang dijalankan. Dari sisi keberlanjutan, workshop berfungsi sebagai sarana

pemberdayaan karena membekali masyarakat dengan keterampilan dan wawasan yang dapat dikembangkan secara mandiri setelah kegiatan PKM selesai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan selama 3 hari kerja uamg dimulai pada tanggal 16 sampai dengan 18 Maret 2026 dimana pada kegiatan PKM ini diikuti oleh anggota paguyuban garuda murti yang dikelola oleh keluarga sebanyak 30 anggota aktif, hanya saja pada kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini dihadiri oleh 10 anggota saja yang memiliki batas usia 25 sampai 40 tahun yang merupakan generasi ketiga pada bisnis keluarga yang dijalankan. Pada hari pertama diperkenalkan tentang konsep learning organization. Pelaksanaan workshop tatap muka PKM selama tiga hari dengan tema *Learning Organization* dan *Quality of Work Life (QWL)* dirancang untuk membangun kapasitas organisasi atau komunitas secara komprehensif.

Pada hari pertama, kegiatan difokuskan pada pemahaman konseptual dan penyamaan persepsi. Sesi dimulai dengan pembukaan, kontrak belajar, serta identifikasi permasalahan yang dihadapi peserta terkait budaya kerja, komunikasi, dan kesejahteraan organisasi. Materi tentang *Learning Organization* disampaikan dengan merujuk pada lima disiplin yang diperkenalkan oleh Peter Senge, yaitu *systems thinking, personal mastery, mental models, shared vision,* dan *team learning*. Peserta diajak memahami pentingnya organisasi yang mampu belajar secara berkelanjutan agar adaptif terhadap perubahan. Selanjutnya, diperkenalkan konsep QWL yang menekankan kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, dan profesional dalam lingkungan kerja.

Diskusi interaktif dan refleksi kelompok dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana praktik pembelajaran dan kualitas kehidupan kerja telah berjalan dalam organisasi atau paguyuban pesertaPada pertemuan ini dijabarkan tentang *Learning organization* yang merupakan konsep organisasi yang menekankan pentingnya proses pembelajaran secara terus-menerus bagi seluruh anggota organisasi guna meningkatkan kemampuan individu maupun organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. learning organization mendorong adanya komunikasi terbuka, kolaborasi antaranggota, pertukaran pengetahuan, evaluasi berkelanjutan, serta keberanian untuk mencoba inovasi baru tanpa takut terhadap kegagalan. Organisasi pembelajar juga menanamkan budaya refleksi, yaitu kemampuan

untuk meninjau pengalaman kerja agar dapat diambil pelajaran dan perbaikan di masa depan. Selain itu, keputusan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh pimpinan, tetapi melibatkan partisipasi anggota sehingga tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap tujuan organisasi.

Ciri penting lainnya adalah adanya pembelajaran berkelanjutan melalui pelatihan, diskusi, mentoring, penelitian, maupun pemanfaatan teknologi informasi untuk menyimpan dan menyebarkan pengetahuan. Dengan demikian, learning organization bukan sekadar organisasi yang menyediakan pelatihan bagi pegawai, melainkan organisasi yang menjadikan proses belajar sebagai identitas budaya kerja sehari-hari agar mampu terus berkembang, berinovasi, dan bertahan dalam lingkungan yang dinamis. Learning Organization yang baik memiliki sejumlah ciri yang menunjukkan bahwa proses belajar tidak hanya dilakukan secara formal, tetapi telah menjadi budaya yang melekat dalam seluruh aktivitas organisasi. Salah satu ciri utamanya adalah adanya budaya belajar berkelanjutan, yaitu setiap anggota organisasi didorong untuk terus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya melalui pelatihan, diskusi, pengalaman kerja, maupun evaluasi diri.

Organisasi yang baik juga memiliki komunikasi yang terbuka sehingga informasi, ide, kritik, dan saran dapat disampaikan secara bebas tanpa rasa takut, karena setiap pendapat dianggap sebagai sumber pembelajaran dan inovasi. Selain itu, learning organization ditandai dengan kemampuan bekerja sama dan berbagi pengetahuan antaranggota maupun antarbagian organisasi sehingga tidak terjadi penumpukan informasi pada individu tertentu saja. Ciri lainnya adalah adanya kepemimpinan yang mendukung pembelajaran, di mana pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan teladan dalam proses belajar.

Organisasi pembelajar yang baik juga memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, baik perubahan teknologi, kebutuhan pasar, maupun tantangan sosial, sehingga organisasi mampu bertahan dan berkembang dalam situasi yang dinamis. Di dalamnya terdapat kebiasaan melakukan evaluasi dan refleksi terhadap keberhasilan maupun kegagalan untuk menemukan perbaikan di masa depan, bukan sekadar mencari kesalahan individu. Selain itu, organisasi seperti ini biasanya mendorong inovasi dan

kreativitas dengan memberi ruang bagi anggota untuk mencoba ide baru serta belajar dari pengalaman. Penggunaan teknologi dan sistem informasi untuk mendukung penyebaran pengetahuan juga menjadi ciri penting karena mempermudah proses pembelajaran kolektif. Dengan adanya ciri-ciri tersebut, learning organization mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. pada pertemuan pertama diakhiri tentang konsep learning organization pada sebuah bisnis keluarga.

Pada hari kedua dan ketiga, workshop berfokus pada praktik dan simulasi. Peserta dibagi dalam kelompok untuk menganalisis studi kasus nyata yang berkaitan dengan masalah komunikasi, konflik internal, kurangnya partisipasi, atau beban kerja yang tidak seimbang. Dalam sesi *team learning*, peserta dilatih berdialog secara terbuka dan membangun *shared vision* organisasi. Pada sesi QWL, dilakukan pemetaan kondisi kerja melalui identifikasi faktor pendukung dan penghambat kesejahteraan anggota. Fasilitator mendampingi peserta dalam menyusun strategi peningkatan budaya belajar dan perbaikan kualitas kehidupan. Quality of Work Life atau kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang menggambarkan tingkat kesejahteraan, kenyamanan, kepuasan, dan kualitas pengalaman yang dirasakan seseorang dalam lingkungan pekerjaannya.

Konsep ini menekankan bahwa pekerjaan tidak hanya bertujuan untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga harus mampu memenuhi kebutuhan psikologis, sosial, keamanan, dan pengembangan diri karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara produktif sekaligus merasa dihargai sebagai manusia. Quality of Work Life mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja yang aman dan sehat, hubungan kerja yang harmonis, sistem kompensasi yang adil, kesempatan berkembang, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta adanya rasa aman terhadap masa depan pekerjaan. Organisasi yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik biasanya memberikan perhatian besar terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, menciptakan suasana kerja yang mendukung, serta menyediakan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan karier. Selain itu, quality of work life juga berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan mampu memberikan makna, motivasi, dan kepuasan batin bagi pekerja sehingga mereka merasa memiliki tujuan dalam pekerjaannya.

Ketika kualitas kehidupan kerja tinggi, karyawan cenderung memiliki loyalitas, semangat kerja, kreativitas, dan produktivitas yang lebih baik, sementara tingkat stres, konflik, absensi, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan dapat berkurang. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan, kelelahan kerja, rendahnya motivasi, bahkan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, quality of work life menjadi salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi, sehat, dan mendukung perkembangan individu secara berkelanjutan.

Quality of Work Life memiliki peranan yang sangat penting dalam bisnis keluarga karena keberlangsungan usaha tidak hanya bergantung pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada keharmonisan hubungan antaranggota keluarga dan kenyamanan lingkungan kerja. Dalam bisnis keluarga, hubungan personal dan hubungan profesional sering kali saling bercampur sehingga apabila kualitas kehidupan kerja tidak dijaga dengan baik, konflik keluarga dapat memengaruhi kinerja bisnis dan sebaliknya masalah bisnis dapat merusak hubungan keluarga. Oleh karena itu, penerapan quality of work life menjadi penting untuk menciptakan suasana kerja yang sehat, adil, nyaman, dan saling mendukung bagi seluruh anggota keluarga maupun karyawan nonkeluarga.

QWL membantu membangun komunikasi yang terbuka, rasa saling menghargai, pembagian tugas yang jelas, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga tekanan kerja tidak menimbulkan ketegangan berkepanjangan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan rasa memiliki terhadap perusahaan karena anggota keluarga merasa dihargai bukan hanya sebagai bagian keluarga, tetapi juga sebagai individu profesional yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Dalam jangka panjang, penerapan QWL juga membantu proses regenerasi bisnis keluarga karena generasi penerus akan lebih tertarik melanjutkan usaha apabila lingkungan kerjanya mendukung pengembangan diri, kesejahteraan, dan hubungan kerja yang harmonis. Bisnis keluarga yang memperhatikan quality of work life biasanya lebih mampu mempertahankan karyawan berkualitas, menciptakan budaya kerja yang positif, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, QWL bukan hanya menjadi faktor kesejahteraan pekerja, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi stabilitas hubungan keluarga, keberlanjutan usaha, dan daya saing bisnis keluarga di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Pada hari ketiga dijabarkan keterkaitan antara pentingnya learning organization pada bisnis keluarga dan keterkaitanya dengan QWL. Learning Organization memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan Quality of Work Life dalam konteks bisnis keluarga karena ketiganya sama-sama berperan dalam menciptakan organisasi yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan. Dalam bisnis keluarga, hubungan kerja tidak hanya didasarkan pada struktur organisasi formal, tetapi juga dipengaruhi oleh hubungan emosional dan nilai-nilai keluarga yang diwariskan dari generasi ke generasi. Oleh karena itu, penerapan learning organization menjadi penting agar seluruh anggota keluarga dan karyawan mampu terus belajar, berkembang, berbagi pengetahuan, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Ketika budaya belajar diterapkan dengan baik, anggota organisasi akan lebih terbuka terhadap komunikasi, inovasi, dan pemecahan masalah secara bersama-sama sehingga konflik internal dapat diminimalkan. Kondisi tersebut secara langsung mendukung terciptanya quality of work life yang baik karena individu merasa dihargai, memiliki kesempatan berkembang, mendapatkan lingkungan kerja yang suportif, dan memiliki hubungan kerja yang harmonis. Dalam bisnis keluarga, quality of work life yang tinggi sangat dibutuhkan agar keseimbangan antara hubungan keluarga dan profesional tetap terjaga, sebab tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan budaya belajar dapat memicu konflik, stres, dan menurunkan motivasi kerja.

Sebaliknya, apabila bisnis keluarga menerapkan prinsip learning organization, proses evaluasi, pembelajaran dari pengalaman, dan pengembangan kompetensi akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih adil, terbuka, dan kolaboratif sehingga kualitas kehidupan kerja meningkat. Selain itu, keterkaitan ketiganya juga terlihat dalam proses regenerasi bisnis keluarga, di mana budaya belajar mempermudah transfer pengetahuan dari generasi pendiri kepada generasi penerus, sementara quality of work life yang baik membuat generasi muda lebih tertarik untuk melanjutkan usaha keluarga.

KESIMPULAN

Berdasarkan proses kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat ditarik kesimpulan bahwa learning organization dan quality of work life saling mendukung dalam memperkuat stabilitas, produktivitas, inovasi, serta keberlanjutan bisnis keluarga dalam menghadapi persaingan dan perubahan zaman

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Saiful. 2022. Komitmen Terhadap Profesi Ditinjau dari Efikasi Diri dan Quality of Work Life (Studi Pada Dosen Pendidikan Ekonomi UNPAM). Jurnal PEKOBIS Vol 7 No. 1 pp. 70-80.

Anwar Saiful dan Sesriyani Lodya dan rusmaini. 2023. Upaya Peningkatan Komitmen Profesi (Studi Empiris Menggunakan Squential Explanatory di FKIP UNPAM). Jurnal Pendidikan Tata Niaga No. 11 Vol. 1. Pp 1-8

Soffiatun, Soffi & Anwar, Saiful. 2015. Pengaruh ibu rumah tangga sebagai personal selling terhadap keputusan pembelian Tupperware (studi kasus pada kompleks perumahan maharaja sawangan depok. Seminar nasional P3JK 2015 (1) 232-235

Utaminingsih, Sri. 2022. Penguatan Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru. Disertasi Tidak Diterbitkan. Program Pascasarjana. Universitas Pakuan

Gibson, J. L., John Ivancevich, James Donnelly Jr., dan Robert Konopaske. (2012). Organizations: Behavior, Structure and Processes. New York: McGraw-Hill.

Tahir, A. (2014). Perilaku Organisasi Edisi Pertama. Yogyakarta: Deepublish.

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (Vol. 2). San Fransisco: John Wiley & Sons.

Bauer, T., dan Berrin Erdogan. (2012). An Introduction to Organizational Behavior. New York: Flat World Knowledge, Inc.

Shahzad, F., Zahid Iqbal, dan Muhammad Gulzar. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An empirical study of software houses in Pakistan. Journal of Business, 56-64.

George, J. M., dan Gareth Jones. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior: Sixth edition. New Jersey: Prentice Hall.

Joseph, O. O., dan Francis Kibera. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. SAGE Open, 1-11.

Paschal, A. O., dan Ismail Nizam. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. Journal of Accounting & Business, 19- 26.