PERSEVIA: Journal of Communication and Digital Society
Penerbit: PERSEVIA Publisher
e-ISSN: 3163-7167
Vol. 1, No. 2 (September: 2026), hal. 61-69

Pengaruh Budaya Organisasi Kreatif terhadap Proses Inovasi Berkelanjutan di PT Paragon Technology and Innovation

Gazali, A.S.R [1], Zhafirah.A.H[2], Yasmin.Y.C[3]
[1, 2, 3]Ilmu Komunikasi, Universitas Gunadarma
E-mail: [1]alyssabrina.gzl@gmail.com , [2]asiahhasna123@gmail.com, [3]yyuridha@gmail.com
Penulis Korespondensi: alyssabrina.gzl@gmail.com

Informasi Artikel:
Diterima: 12 Juni 2026
Revisi: 13 Juni 2026
Disetujui: 16 Juni 2026

ABSTRAK

Artikel ini merupakan kajian review terhadap penelitian yang berjudul *The Influence of Creative Organizational Culture on the Sustainable Innovation Process at PT Paragon Technology and Innovation*. Tujuan review ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi secara kritis aspek metodologi, landasan teori, dan temuan penelitian tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi tinjauan literatur yang berdiri sendiri. Hasil review menunjukkan bahwa budaya organisasi kreatif yang dibangun melalui nilai-nilai inti berupa divinity, kinship, exemplary, responsibility, focus, dan innovation terbukti berpengaruh positif terhadap proses inovasi berkelanjutan di PT Paragon. Temuan ini didukung data internal perusahaan yang mencerminkan tingginya kolaborasi lintas departemen, toleransi risiko melalui kebijakan Fail Fast, Learn Faster, serta dampak positif program Paragon Academy terhadap produktivitas karyawan. Keterbatasan penggunaan data sekunder secara eksklusif menunjukkan bahwa penggunaan metode campuran akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap dinamika budaya organisasi di lapangan.

Kata Kunci: *budaya organisasi kreatif, inovasi berkelanjutan, PT Paragon Technology and Innovation, komunikasi organisasi, tinjauan literatur*

ABSTRACT

This article provides a critical review of a study entitled "The Influence of Creative Organizational Culture on the Sustainable Innovation Process at PT Paragon Technology and Innovation." This review aims to analyze and critically evaluate the methodological aspects, theoretical foundations, and research findings of the study. A qualitative method with a standalone literature review approach was applied. The results indicate that a creative organizational culture built upon core values, specifically divinity, kinship, exemplary, responsibility, focus, and innovation, positively influences the sustainable innovation process at PT Paragon. These findings are supported by internal company data reflecting high cross-departmental collaboration, risk tolerance through the "Fail Fast, Learn Faster" policy, and the positive impact of the Paragon Academy program on employee productivity. The limitation of relying exclusively on secondary data suggests that mixed methods would provide a more comprehensive understanding of organizational culture dynamics in the field.

Keywords: *creative organizational culture, sustainable innovation, PT Paragon Technology and Innovation, organizational communication, literature review.*

PERSEVIA: Journal of Communication and Digital Society
Penerbit: PERSEVIA Publisher
e-ISSN: 3163-7167
Vol. 1, No. 2 (September: 2026), hal. 61-69

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saingnya. Budaya organisasi yang kreatif dan inovatif tidak hanya membentuk cara kerja karyawan, tetapi juga memengaruhi kemampuan perusahaan dalam menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Hal ini menjadi semakin relevan di tengah tekanan globalisasi dan perkembangan teknologi yang terus bergerak cepat, di mana perusahaan yang tidak mampu berinovasi berisiko tertinggal dari kompetitornya.

PT Paragon Technology and Innovation merupakan salah satu perusahaan kecantikan terkemuka di Indonesia yang dikenal memiliki komitmen kuat terhadap inovasi produk dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan portofolio merek seperti Wardah, Make Over, Emina, dan Kahf, Paragon telah membuktikan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada kreativitas dapat menjadi penggerak utama inovasi berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan ini menjadi objek kajian yang relevan dan menarik dalam konteks studi budaya organisasi di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2024) dalam jurnal berjudul "The Influence of Creative Organizational Culture on the Sustainable Innovation Process at PT Paragon Technology and Innovation" yang diterbitkan di *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES) Vol. 12 No. 3* mencoba mengkaji hubungan antara budaya organisasi kreatif dengan proses inovasi berkelanjutan di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi literatur dan analisis data sekunder, sehingga memberikan gambaran
deskriptif mengenai bagaimana nilai-nilai inti Paragon seperti kreativitas, keberanian, dan pembelajaran berkelanjutan diterjemahkan ke dalam praktik inovasi nyata.

Meskipun demikian, kajian terhadap jurnal ini penting dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana argumen yang dibangun peneliti didukung oleh landasan teori yang kuat, serta mengidentifikasi kelebihan dan keterbatasan penelitian tersebut secara kritis. Tinjauan kritis semacam ini berkontribusi pada pengembangan pemahaman akademik yang lebih mendalam mengenai relasi antara budaya organisasi dan inovasi, khususnya dalam konteks perusahaan teknologi dan kecantikan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel review ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi secara kritis penelitian Ahmed et al. (2024), mencakup aspek metodologi, landasan teori, temuan penelitian, serta implikasi akademis dan praktisnya.

LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara budaya organisasi kreatif dan inovasi berkelanjutan. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah Teori Budaya Organisasi dan konsep Inovasi Berkelanjutan (Sustainable Innovation).

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar, nilai, dan keyakinan yang

PERSEVIA: Journal of Communication and Digital Society
Penerbit: PERSEVIA Publisher
e-ISSN: 3163-7167
Vol. 1, No. 2 (September: 2026), hal. 61-69

dikembangkan oleh suatu kelompok untuk membantu anggotanya beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan membangun integrasi internal organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku, pola pikir, serta cara anggota organisasi menyelesaikan permasalahan dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks organisasi modern, budaya yang mendukung kreativitas, kolaborasi, pembelajaran, dan keterbukaan terhadap perubahan menjadi faktor penting dalam menciptakan inovasi.

Budaya organisasi kreatif merupakan budaya yang mendorong individu untuk berpikir inovatif, berani mengambil risiko, serta mampu menghasilkan ide dan solusi baru. Ahmed (1998) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemampuan inovasi suatu organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kreatif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki kemampuan lebih baik dalam menghasilkan inovasi yang berkelanjutan.

Penelitian ini juga menggunakan konsep Inovasi Berkelanjutan (*Sustainable Innovation*). Inovasi berkelanjutan merupakan kemampuan organisasi dalam menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide, produk, maupun proses baru secara terus-menerus untuk meningkatkan nilai tambah dan daya saing organisasi. Dyer dan Gregersen (2008) menjelaskan bahwa organisasi yang memberikan ruang bagi kreativitas, eksperimen, serta pembelajaran dari kegagalan memiliki peluang yang lebih besar untuk menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

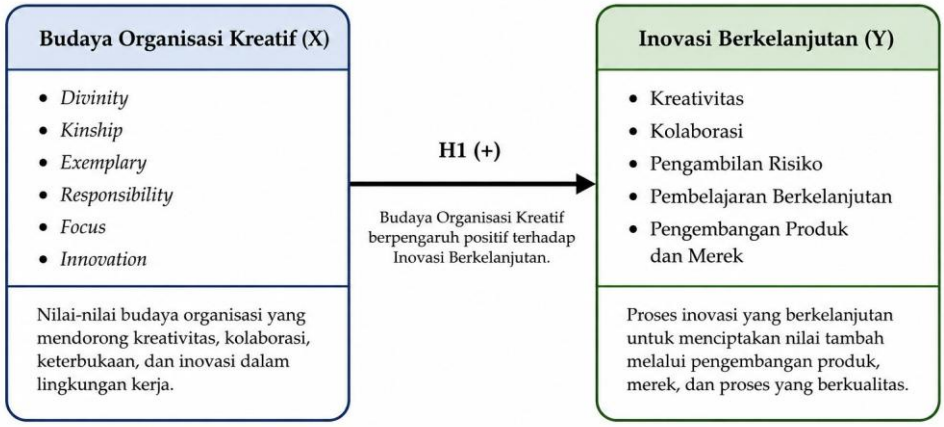
Pada PT Paragon Technology and Innovation, budaya organisasi kreatif tercermin melalui nilai-nilai inti perusahaan yaitu divinity, kinship, exemplary, responsibility, focus, dan innovation. Nilai-nilai tersebut diterapkan dalam berbagai aktivitas organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kreativitas, keberanian mengambil risiko, serta pembelajaran berkelanjutan. Melalui budaya tersebut, perusahaan mampu mengembangkan berbagai inovasi produk dan merek yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, budaya organisasi kreatif dipandang sebagai faktor yang dapat mempengaruhi inovasi berkelanjutan. Semakin kuat budaya organisasi yang mendukung kreativitas, kolaborasi, pembelajaran, dan inovasi, maka semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran Penelitian: Budaya Organisasi Kreatif berpengaruh positif terhadap Inovasi Berkelanjutan pada PT Paragon Technology and Innovation.

PERSEVIA: Journal of Communication and Digital Society
Penerbit: PERSEVIA Publisher
e-ISSN: 3163-7167
Vol. 1, No. 2 (September: 2026), hal. 61-69

Gambar 1. Paradigma Penelitian



Sumber: Diolah penulis berdasarkan Ahmed et al. (2024).

METODE

Penelitian dalam jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi tinjauan literatur (*literature review*) yang berdiri sendiri. Karakteristik metodologi ulasan kritis ini mengacu pada panduan akademis di mana fokus ulasan diarahkan pada evaluasi dimensi domain dan konseptual (*domain-focused review*) (Kraus., dkk, 2022). Objek ulasan dalam artikel ini berfokus pada analisis metodologi dan konseptual dari artikel utama karya Ahmed et al. (2024) yang meneliti dinamika budaya organisasi dan inovasi berkelanjutan pada PT Paragon Technology and Innovation. Dalam penerapannya, artikel yang direview tersebut menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh lewat penelusuran artikel ilmiah, laporan tahunan (*annual report*), serta publikasi resmi perusahaan menggunakan pangkalan data seperti Google Scholar, JSTOR, dan ProQuest.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek Penelitian	**Hasil Temuan**
Value Alignment	85% karyawan menganggap kreativitas dan inovasi sebagai bagian penting budaya perusahaan.
Collaborative Environment	90% karyawan merasa terdorong untuk berbagi ide dan berkolaborasi dengan departemen lain.
Risk Tolerance	Lebih dari 70% Karyawan merasa nyaman

PERSEVIA: Journal of Communication and Digital Society
Penerbit: PERSEVIA Publisher
e-ISSN: 3163-7167
Vol. 1, No. 2 (September: 2026), hal. 61-69

	mengambil risiko yang terukur dalam pekerjaan.
Continuous Learning	80% peserta pelatihan lebih percaya diri menerapkan keterampilan baru dan 75% mengalami peningkatan produktivitas setelah pelatihan.
Product and Brand Development	Pengembangan merek Wardah, Make Over, Emina, dan Kahf menunjukkan keberhasilan budaya inovasi perusahaan.

(Sumber: Olahan peneliti, 2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi kreatif memiliki pengaruh positif terhadap proses inovasi berkelanjutan di PT Paragon Technology and Innovation. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa perusahaan menerapkan nilai-nilai organisasi berupa *divinity, kinship, exemplary, responsibility, focus, dan innovation* yang menjadi dasar dalam membangun budaya kerja inovatif. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa 85% karyawan menganggap kreativitas dan inovasi sebagai bagian penting dari budaya organisasi. Selain itu, 90% karyawan merasa terdorong untuk berbagi ide dan bekerja sama dengan rekan dari departemen lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Penelitian juga menemukan bahwa lebih dari 70% karyawan merasa nyaman mengambil risiko yang terukur melalui penerapan kebijakan *Fail Fast, Learn Faster*. Temuan ini menunjukkan adanya toleransi terhadap kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran organisasi. Selain itu, program pembelajaran berkelanjutan melalui Paragon Academy memberikan dampak positif terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Sebanyak 80% peserta pelatihan merasa lebih percaya diri dalam menerapkan keterampilan baru dan 75% mengalami peningkatan produktivitas setelah mengikuti pelatihan.

Setelah itu, penelitian ini mengonseptualisasikan pengaruh budaya organisasi kreatif terhadap keberlanjutan inovasi di PT Paragon Technology and Innovation. Dari hasil evaluasi kritis terhadap alur argumentasi yang disajikan, peneliti asli berhasil memetakan dinamika tersebut dalam beberapa prinsip diskusi teoretis yang saling berkaitan:

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Kreatif secara Makro**
   Ahmed et al. (2024) selaku peneliti asli jurnal menegaskan bahwa budaya organisasi kreatif yang ditambat dengan nilai-nilai inti seperti *divinity, kinship, exemplary, responsibility, focus,* dan *innovation* yang berperan sebagai variabel independen yang memotivasi proses inovasi. Peneliti asli memperkuat argumen ini dengan mengaitkannya lewat literatur terdahulu yang menunjukkan bahwa keterbukaan budaya kerja secara psikologis merangsang pola pikir *outside the box* di kalangan pekerja perusahaan. Melalui ulasan ini,

terlihat bahwa landasan teoritis yang digunakan peneliti berhasil memberikan justifikasi yang kuat mengapa karakteristik budaya kerja di PT Paragon mampu menjadi fondasi bagi inovasi yang sifatnya kontinu.

2. **Visi dan Misi Perusahaan sebagai Fondasi Konseptual**
   Visi dan misi PT Paragon tidak hanya sebagai pemanis formalitas korporasi. Peneliti asli berhasil menguraikan bahwa kebijakan strategis seperti peningkatan kompetensi karyawan dan jaminan kualitas produk merupakan buah hasil dari visi-misi tersebut. Perspektif ini memberikan kontribusi penting dalam kajian manajemen karena menunjukkan adanya orientasi jangka panjang yang matang dari pihak manajemen PT Paragon, di mana penciptaan nilai tambah (*added value*) bagi seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) diposisikan lebih tinggi daripada sekadar mengejar profitabilitas finansial jangka pendek semata.
3. **Struktur Organisasi sebagai Fasilitator Komunikasi Kolaboratif**
   Ini adalah salah satu poin menarik yang diangkat oleh peneliti asli jurnal mengenai penataan struktural dalam perusahaan, dimana PT Paragon mengoperasikan 8 direktorat yang berada di bawah komando langsung seorang *Chief Executive Officer* (CEO). Dari sudut pandang komunikasi organisasi, artikel utama berhasil membuktikan bahwa kejelasan struktur ini meminimalkan hambatan birokrasi dan mempermudah terjadinya kerja sama lintas tim (*cross-team collaboration*). Temuan ini memperkuat keabsahan argumen bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif memiliki korelasi yang sejalan terhadap peningkatan performa dalam berinovasi.
4. **Manajemen Risiko: Internalisasi Kebijakan "Fail Fast, Learn Faster"**
   Pada bagian manajemen risiko, Ahmed et al. (2024) berhasil memberikan gambaran yang tajam perihal implementasi toleransi kegagalan di PT Paragon. Peneliti asli menunjukkan bahwa prinsip "*Fail Fast, Learn Faster*" telah diimplementasikan ke dalam sistem operasional sehari-hari, yang terbukti secara empiris lewat data sekunder berupa tingginya kenyamanan karyawan dalam mengambil risiko yang terukur. Dengan mengaitkan fenomena ini pada teori klasik milik Dyer dan Gregersen (2008), artikel utama memberikan peneguhan kuat bahwa penciptaan rasa aman secara psikologis (*psychological safety*) adalah kualifikasi yang mutlak supaya budaya eksperimentasi dapat berkembang baik dalam organisasi.
5. **Pembelajaran Berkelanjutan Lewat SDM**
   Diskusi dalam jurnal artikel diakhiri dengan evaluasi terhadap program pengembangan kapasitas SDM yang terstruktur, salah satunya lewat sarana "*Paragon Academy*". Melalui data evaluasi diklat yang disajikan peneliti asli, terlihat adanya dampak ganda yang signifikan, yakni program ini tidak hanya menaikkan kapasitas *skill* makro karyawan perusahaan, tetapi juga menimbulkan penguatan aspek psikologis berupa rasa percaya diri

PERSEVIA: Journal of Communication and Digital Society
Penerbit: PERSEVIA Publisher
e-ISSN: 3163-7167
Vol. 1, No. 2 (September: 2026), hal. 61-69

dan produktivitas kerja. Paduan yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2024) dengan menyilangkan temuan ini pada laporan global PwC (2021) dinilai tepat, karena berhasil menegaskan ulang bahwa keberlanjutan sebuah organisasi atau perusahaan di era disrupsi sangat bergantung pada seberapa besar investasi perusahaan terhadap pengembangan modal sumber daya manusia mereka.

Di sisi lain keberhasilan integrasi nilai budaya kreatif yang dikemukakan oleh Ahmed et al. (2024), analisis menyeluruh menggunakan beberapa penelitian pelengkap memperlihatkan adanya tantangan nyata dan dinamika yang berbeda di tingkat praktis. Dari sudut pandang tata kelola, penerapan nilai *divinity* dan *kinship* yang ditemukan dalam artikel utama sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa PT Paragon Technology and Innovation berhasil menerapkan model tata kelola yang etis dan berkelanjutan lewat keterlibatan aktif pemangku kepentingan (*stakeholder engagement*) (Sirojuddin *et al.*, 2026). Integrasi antara nilai spiritual dan kekeluargaan ini mengkritisi paradigma konvensional yang biasanya hanya berfokus pada teori agensi dan kepentingan pemegang saham, sehingga memperkuat legitimasi sosial perusahaan untuk keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Selain itu, iklim budaya kreatif yang menuntut inovasi cepat ini membawa efek samping berupa beban kerja yang signifikan bagi karyawan dalam realitasnya. Penelitian empiris mengungkapkan bahwa beban kerja di PT Paragon punya pengaruh langsung yang penting terhadap performa (Nizar *et al.*, 2025). Jika tuntutan inovasi terlalu tinggi tanpa adanya harmoni dengan manajemen waktu yang seimbang, hal tersebut justru bisa menekan efektivitas kerja. Fakta ini dipertegas dalam studi kasus pada lini depan penjualan (SPG) PT Paragon di wilayah Bekasi Timur, yang menemukan bahwa tingginya beban kerja punya korelasi kuat dalam memicu *turnover intention* yakni keinginan karyawan untuk keluar (Sitorus, 2024). Bukti ini menjadi poin kritik kritis terhadap artikel utama Ahmed et al. (2024) yang cenderung melihat proses inovasi dari kacamata manajemen atas yang ideal, tetapi kurang memperhatikan risiko *burnout* di tingkat staf bagian bawah.

Untuk menyeimbangkan fleksibilitas budaya kreatif dengan kesejahteraan para karyawan, faktor regulasi internal menjadi semakin penting. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja di PT Paragon (Adisty & Wajdi, 2024). Temuan menarik terkait implementasi *Standard Operating Procedures* (SOP) tidak serta-merta meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi harus dimediasi oleh Kepuasan Kerja terlebih dahulu. Artinya, kebebasan berinovasi tetap perlu koridor struktural yang jelas (SOP dan disiplin) yang diimplementasikan secara humanis. Ketika kejelasan dalam prosedur mampu melahirkan kepuasan kerja, komitmen karyawan terhadap proses inovasi yang berkelanjutan akan menjadi jauh lebih kokoh dan menekan angka perputaran karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil review kritis terhadap penelitian yang dikaji, dapat disimpulkan

bahwa budaya organisasi kreatif yang dibangun melalui enam nilai inti yaitu divinity, kinship, exemplary, responsibility, focus, dan innovation terbukti berpengaruh positif terhadap proses inovasi berkelanjutan di PT Paragon Technology and Innovation. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat value alignment karyawan (85%), kuatnya iklim kolaborasi lintas departemen (90%), toleransi risiko melalui kebijakan *Fail Fast, Learn Faster* (>70%), serta dampak positif program Paragon Academy terhadap kepercayaan diri dan produktivitas karyawan (80% dan 75%).

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa penggunaan data sekunder secara eksklusif tanpa melibatkan data primer, sehingga dinamika di tingkat operasional seperti risiko burnout dan turnover intention kurang tergambarkan secara mendalam. Penggunaan metode campuran akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap dinamika budaya organisasi di lapangan. Secara praktis, temuan ini memberi implikasi bagi perusahaan untuk merancang kebijakan budaya organisasi yang juga memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai prasyarat inovasi berkelanjutan. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada penguatan kerangka konseptual relasi antara budaya organisasi kreatif dan inovasi, khususnya dalam konteks komunikasi organisasi di perusahaan teknologi dan kecantikan Indonesia.

REFERENSI

Ahmed, G. M., Haludin, G., Ristanti, V. E., Putri, T. A., Rizky, I. S., & Wisanggeni, D. H. (2024). The Influence of Creative Organizational Culture on the Sustainable Innovation Process at PT Paragon Technology and Innovation. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 12(3), 877–884. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i3.2620

Kraus, S., Breier, M., Lim, W. M., Dabić, M., Kumar, S., Kanbach, D., Mukherjee, D., Corvello, V., Piñeiro-Chousa, J., Liguori, E., Palacios-Marqués, D., Schiavone, F., Ferraris, A., Fernandes, C., & Ferreira, J. J. (2022). Literature reviews as independent studies: guidelines for academic practice. *Review of Managerial Science*, 16(8), 2577–2595. https://link.springer.com/article/10.1007/S11846-022-00588-8

Dyer, J. H., Gregersen, H. B., & Christensen, C. M. (2008). Entrepreneur behaviors, opportunity recognition, and the origins of innovative ventures. Strategic Entrepreneurship Journal, 2(4), 317–338. https://sms.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sej.59

Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. European Journal of Innovation Management, 1(1), 30–43. https://www.emerald.com/ejim/article-abstract/1/1/30/78610/Culture-and-climate-for-innovation?redirectedFrom=fulltext PwC. (2021). Global Workforce Hopes and Fears Survey 2021. https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html

Adisty, A. C. C., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 1239–1252. https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/1239/849

Nizar, A., Setyastanto, A. M., Fiyanto, A., Leksono, A. W., & Abdillah, A. (2025).

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Jakarta. *Journal of Accounting, Management, and Financial (JAMFI)*, 2(2), 70–78. https://pub.ruangrosadi.com/jurnal-ilmiah/index.php/jamfi/article/view/132/114

Sirojuddin, M. A., Setiawan, A. H., Ibnaty, R. E., Taufiqs, N. I. J., Hartono, G. C., Wicaksono, R. A., Kusumaningtias, R., & Kusumaningsih, A. (2026). Mengkritisi Paradigma Konvensional Corporate Governance: Studi Kasus PT Paragon Technology And Innovation Dalam Mewujudkan Tata Kelola Yang Etis Dan Berkelanjutan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 4(2), 1784–1799. https://multidisipliner.org/ijim/article/view/665/393

Sitorus, F. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai PT. Paragon Technology and Innovation (Studi Kasus pada SPG yang Bertugas di Bekasi Timur). *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(3), 51–63. https://journal.drafpublisher.com/ijesm/article/view/323/277