

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BATAM EXECUTIVE VILLAGE SOUTHLINKS
COUNTRY CLUB**

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT BATAM EXECUTIVE VILLAGE SOUTHLINKS
COUNTRY CLUB***

Ervin Nora Susanti¹, Lisa Ayu Aristiani², Rona Tanjung³

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Email: ervin_nora@gmail.com, lisaayuaristiani@gmail.com, ronatanjung07@gmail.com

Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui baik secara parsial maupun simultan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 100 orang. Metode analisis linear berganda digunakan untuk menjawab tujuan penelitian.. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden. Hipotesis penelitian secara parsial diuji menggunakan uji *t* dan secara simultan diuji menggunakan uji *F*. Pengujian asumsi klasik serta uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dilakukan untuk mendapatkan estimator linear yang tidak bias yang terbaik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 36.2% dan sisanya sebesar 63.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.*

Katakunci: *Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan*

Abstract

*This study aims to determine both partially and simultaneously the influence of organizational culture and work environment on the performance of employees of PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. In sampling, this study used a saturated sampling technique with the number of respondents 100 people. The method of multiple linear regression analysis is used to answer the research objectives. Data collection was carried out using a questionnaire distributed to respondents. The research hypothesis was partially tested using the *t* test and simultaneously tested using the *F* test. Testing the classic assumptions, the validity and reliability tests were first performed to get the best unbiased linear estimator. The results showed that partially organizational culture and work environment variables significantly influence the performance of employees of PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Simultaneously the organizational culture and work environment variables significantly influence the performance of the employees of PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. The organizational culture and work environment variables in this study were only able to explain the employee performance variable of 36.2% and the remaining 63.8% were explained by other variables not included in this research model.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh peranan sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu sumberdaya yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan asset masa depan kemajuan suatu perusahaan. Karenanya perusahaan harus selalu berusaha menjaga kualitas sumberdaya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dan terus berkembang di masa yang akan datang.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas sumberdaya manusia adalah dengan membentuk budaya organisasi yang mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Perubahan di perusahaan dimungkinkan terjadi dengan budaya organisasi karena adanya penyesuaian keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main yang berlaku pada dasarnya terbentuk dengan cara yang berbeda-beda dan bila dirasakan memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya yang selanjutnya akan membentuk budaya organisasi perusahaan. Penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (Wardani *et al*, 2016). Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi 2014). Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2011) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari *productivity*, *turn over*, *citizenship* dan *satisfaction*. Menurut Setiawan (2013) indikator-indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuaan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena budaya organisasi bisa membentuk karakter bagaimana karyawan dalam menempatkan diri serta menjalankan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Menurut Wibowo (2010) pada analisis teoritik disimpulkan bahwa budaya organisasi atau dapat disebut sebagai budaya perusahaan merupakan kesepakatan perilaku karyawan di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, serta kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Kinerja karyawan juga turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja baik, dalam arti kondusif maka akan mendukung kinerja karyawan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja karyawan akan rendah. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2010) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana perusahaan memperhatikan dan mendukung lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan aman, agar karyawan dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut. Lingkungan fisik terbagi menjadi (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

PT Batam Executive Village Southlinks Country Club merupakan salah satu perusahaan di Batam yang bergerak di bidang pariwisata. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1992 dan

mulai beroperasi ditahun 1996. Selama kurun waktu tersebut sering terjadi pergantian struktur organisasi. Struktur organisasi di perusahaan tersebut sudah mengalami 7 kali pergantian mulai dari beroperasi pada tahun 1996 sampai sekarang. Hal ini bisa berdampak pada keberlanjutan proses pelestarian budaya organisasi yang ada di perusahaan. Karakter dan ciri khas karyawan dalam bekerja akan dipertanyakan eksistensinya. Perusahaan kerap kali mendapati ketidakselarasan penerapan nilai-nilai budaya organisasi. Terutama pada sesuatu yang bersifat terikat peraturan, seperti ketidak disiplin karyawan dan pencapaian target kerja yang belum sesuai.

Terkait dengan faktor budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Batam Executive Village Southlinks Country Club; (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Batam Executive Village Southlinks Country Club; (3) mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Batam Executive Village Southlinks Country Club.

METODE PENELITIAN

Data

Penelitian ini dilakukan di PT Batam Executive Village Southinks Country Club yang berlokasi di JL Gajah Mada, Km 9, Sei Ladi Sekupang, Tiban Indah, Sekupang, Batam, Kepulauan Riau. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Jumlah populasi penelitian ini adalah 100 orang, sehingga 100% jumlah populasi yang ada pada PT Batam Executive Village Southinks Country Club tersebut diambil sebagai responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang disebar kepada responden penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu untuk menjamin validitas dan reliabilitas dari instrument yang digunakan. Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item dilakukan dengan mengkorelasikan skor

item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut menggunakan rumus korelasi produk momen.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots\dots\dots(1)$$

- Dimana : r_{xy} = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Koresponden
- $\sum x$ = Jumlah Skor butir
- $\sum y$ = jumlah skor total

Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap semua pertanyaan untuk masing-masing variable budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (sebagaimana tersaji pada Tabel 1, 2, dan 3). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

<i>No.</i>	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
X1.1	0.546	0.1966	Valid
X1.2	0.587	0.1966	Valid
X1.3	0.618	0.1966	Valid
X1.4	0.594	0.1966	Valid
X1.5	0.509	0.1966	Valid
X1.6	0.487	0.1966	Valid
X1.7	0.571	0.1966	Valid
X1.8	0.617	0.1966	Valid
X1.9	0.300	0.1966	Valid
X1.10	0.198	0.1966	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

<i>No.</i>	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
X2.1	0.362	0.1966	Valid
X2.2	0.403	0.1966	Valid
X2.3	0.459	0.1966	Valid
X2.4	0.507	0.1966	Valid
X2.5	0.584	0.1966	Valid

X2.6	0.543	0.1966	Valid
X2.7	0.200	0.1966	Valid
X2.8	0.214	0.1966	Valid
X2.9	0.253	0.1996	Valid
X2.10	0.207	0.1996	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0.675	0.1966	Valid
Y.2	0.422	0.1966	Valid
Y.3	0.610	0.1966	Valid
Y.4	0.602	0.1966	Valid
Y.5	0.548	0.1966	Valid
Y.6	0.557	0.1966	Valid
Y.7	0.634	0.1966	Valid
Y.8	0.588	0.1966	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Butir instrumen yang valid selanjutnya diuji reliabilitasnya menggunakan *cronbach alpha*. Uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015),. Menurut Rumengan (2012) dikatakan reliabel bila hasil alpha >0,60, Uji alpha cronbach dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right) \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- A = koefisien reliabilitas
- B = jumlah item reliabilitas
- r = rata-rata korelasi antar item

Hasil pengujian reliabilitas sebagaimana tersaji pada Tabel 4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.629	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.515	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.739	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis data harus menghasilkan estimator linear tidak terbatas atau bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) sehingga dalam pengambilan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi. Berdasarkan uji normalitas dengan memperhatikan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Identifikasi gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden yang berjumlah 100 orang, maka model persamaan regresi linier berganda yang didapatkan dalam penelitian ini sebagaimana hasil pada Tabel 5, adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.244 + 0.369 X_1 + 0.278X_2 + e \dots\dots\dots(3)$$

Koefisien regresi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berturut turut adalah sebesar 0.369 dan 0.278. Nilai koefisien variable budaya organisasi (X_1) sebesar 0.369. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai budaya organisasi maka variabel kinerja karyawan(Y) akan naik sebesar nilai koefisien tersebut dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.278. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai lingkungan kerja maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar nilai koefisien tersebut dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Berdasarkan uji parsial dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% (Tabel 5) maka dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Batam Executive Village Southinks Country Club. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X2) juga menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian Cahyana dan Jati (2017) yang meneliti tentang, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5 persen, maka hasil penelitian ini menyimpulkan secara parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sagita *et al* (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota Auto 2000 Cabang Sutoyo Malang) juga menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jundy (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT Mitsubishi Krama Yudha Motors And Manufacturing Jakarta menunjukkan hasil variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Amanda *et al* (2017) tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Tabel 5. Hasil Regresi dan Uji Parsial (t-hitung)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardizedt Coefficients</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
(Constant)	6.244	3.579	1.744	.084
Budaya Organisasi	.369	.078	.417	.000
Lingkungan Kerja	.278	.079	.309	.001

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nilai Sig 0.001 < 0.05) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sipatu (2013) tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD UNDATA Palu. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Jundy (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT Mitsubishi Krama Yudha Motors And Manufacturing Jakarta menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji secara simultan (uji F) dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat *level of significant* (= 0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji simultan penelitian ini sebagaimana tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F-hitung

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	248.016	2	124.008	29.045	.000 ^b
Residual	414.144	97	4.270		
Total	662.160	99			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0.000 Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>RStd. Error of the Estimate</i>
1	.612 ^a	.375	.362	2.066

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil nilai *adjusted R*² sebesar 0.362 atau 36.2%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 36.2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 63.8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen Golfing PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Selanjutnya secara simultan variabel-variabel bebas yang mencakup budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club

Dari hasil penelitian ini disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu mengingat rendahnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel kinerja pada penelitian ini maka sebagai penelitian lanjutan disarankan kepada peneliti lain untuk menambahkan variabel lain selain variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E.A., Budiwibowo, S., Amah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol 6 No1 : 85 - 92*
- Cahyana, Sudha, dan Jati. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *e-jurnal akuntansi Universitas Udayana, Vol.18.2.*
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jundy, Kautsar 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT Mitsubushi Krama Yudha Motors And

- Manufacturing Jakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition New Jersey*: Pearson Education
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sagita, A.A., Susilo, H., Muhammad, C.W.S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota Auto 2000 Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 57 No 1 : 73 - 82*
- Sipatu. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD UNDATA Palu. *Katalogies Vol 1 No 1 : 147-158*
- Setiawan, A. 2013. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari, Desty Sri dan Rona Tanjung. 2019. “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Batam*”. Batam: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Wardani, R.K., Mukzam, M.D., Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 Februari 2016: 58-65*