

DAYASAING

JURNAL MANAJEMEN

Volume 27 Nomer 1
Juni 2025

Diterbitkan oleh Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WILSS INDO STEVEDORE

Muh Ishaq Suriyadin¹⁾, Tri Siwi Agustina²⁾, Dian Ekowati³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya

Email: muh.ishaq.suriyadin-2024@feb.unair.ac.id¹

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya

Email: siwi@feb.unair.ac.id²

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya

Email: d.ekowati@feb.unair.ac.id³

Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the extent to which organizational culture influences employee performance at PT. Wilss Indo Stevedore. Where all employees totaling 37 people are used as the population in this study. Because the population is relatively small and can be reached as a whole, the census sampling technique or saturated sample is used. The study applied the use of a quantitative approach with a descriptive method, with analytical tools in the form of descriptive analysis and simple linear regression. Based on the results of the study, it is known that there is a significant influence between organizational culture and employee performance. This finding suggests that the implementation of an effective organizational culture that includes the company's core values, work norms, and habits that support productivity can encourage increased employee performance. With a strong organizational culture, it has been proven to be able to support the creation of a positive work environment, which in turn increases employee motivation, loyalty, and sense of responsibility for the tasks carried out and the company's goals to be achieved. Furthermore, a work culture that supports innovation and the development of individual competencies also contributes to building self-confidence, courage in taking the initiative, and creativity in facing the dynamics of work. Thus, the results of this study confirm that the role of management is very crucial in forming and maintaining a positive organizational culture. This can be done through inspiring leadership, ongoing training programs, transparent communication, and a fair and motivating reward system. These efforts are expected to contribute to improving individual performance and supporting the achievement of organizational goals in a sustainable manner.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Simple Linear Regression, PT. Wilss Indo Stevedore

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menelaah dan menganalisis sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wilss Indo Stevedore. Yang dimana pada seluruh karyawan berjumlah sebanyak 37 orang yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Karena jumlah populasi tergolong kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, maka digunakan teknik sampling sensus atau sampel jenuh. Adapun dari penelitian ini yang diterapkan penggunaan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif., dengan alat analisis berupa analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini

mengisyaratkan bahwa implementasi budaya organisasi yang efektif mencakup nilai-nilai inti perusahaan, norma kerja, serta kebiasaan yang menunjang produktivitas dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat terbukti mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, loyalitas, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban dan sasaran perusahaan yang ingin dicapai. Lebih jauh, budaya kerja yang mendukung inovasi serta pengembangan kompetensi individu juga memberikan kontribusi dalam membangun kepercayaan diri, keberanian dalam mengambil inisiatif, serta kreativitas dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peran manajemen sangat krusial dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi yang positif. Hal tersebut dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang inspiratif, program pelatihan yang berkelanjutan, komunikasi yang transparan, serta sistem penghargaan yang adil dan memotivasi. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana, PT. Wilss Indo Stevedore

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja individu yang menjadi bagian di dalamnya. Kinerja mencerminkan seberapa optimal seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Saputri & Susanti, 2023). (A. Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam periode tertentu, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak hanya sekadar proses kerja, melainkan wujud nyata dari hasil usaha yang diukur dengan standar tertentu, baik secara personal maupun kelompok. Dengan demikian, kinerja menjadi tolok ukur penting untuk menilai efektivitas peran sumber daya manusia dalam mendorong tercapainya sasaran organisasi. Dalam hal ini, kinerja juga berfungsi sebagai indikator utama keberhasilan implementasi strategi organisasi dalam operasional sehari-hari.

Sinambela (2012) dalam (Wagiman & Sutanto, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan. Dalam organisasi seperti perbankan, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai capaian kerja yang diperoleh berdasarkan otoritas dan tanggung jawab masing-masing individu, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada pencapaian target strategis lembaga. Penjelasan ini mempertegas bahwa kinerja tidak hanya menggambarkan kompetensi teknis, tetapi juga mencerminkan tingkat profesionalisme dan akuntabilitas individu dalam struktur organisasi. Di lingkungan perbankan, di mana akurasi, kepatuhan, dan ketepatan waktu menjadi aspek krusial, kinerja tidak hanya menjadi cerminan kemampuan perorangan, tetapi juga berpengaruh terhadap reputasi lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses evaluasi kinerja di sektor ini umumnya dilakukan dengan pendekatan sistematis dan berbasis indikator objektif.

Berbagai faktor turut memengaruhi kualitas kinerja karyawan, di antaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, tingkat komitmen terhadap organisasi, dan kepuasan kerja (Zubair & Chair, 2015). Faktor-faktor ini memainkan peranan penting dalam membentuk

lingkungan kerja yang sehat, memperkuat loyalitas karyawan, serta mendorong pencapaian produktivitas yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hasil dari kemampuan individu semata, tetapi juga merupakan produk dari interaksi kompleks antara individu dan lingkungan sosial serta struktural tempat mereka bekerja. Kepemimpinan yang inspiratif, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, serta tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan menjadi katalis penting dalam mendorong performa kerja yang unggul. Sebagai konsekuensinya, organisasi harus mampu merancang sistem yang adaptif dan terstruktur guna menunjang pencapaian kinerja optimal melalui manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya menargetkan output kerja, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan sosial yang membentuk perilaku kerja.

Salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut (P. S. Robbins, 2006), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang diyakini bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berinteraksi demi mencapai tujuan kolektif. Dalam pandangan (Nurhasanah et al., 2022), budaya organisasi yang berjalan secara efektif akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya, jika budaya tersebut lemah atau tidak sesuai, maka akan muncul berbagai permasalahan yang mengganggu produktivitas dan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka nilai-nilai yang tidak terlihat namun sangat berpengaruh dalam mengarahkan perilaku kerja, mempererat solidaritas antarindividu, serta memperkuat identitas kolektif organisasi. Ketika budaya tidak terinternalisasi dengan baik, maka akan timbul disorientasi dalam bekerja, konflik nilai, dan turunnya motivasi kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung pandangan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Baihaqi & Saifudin, 2021; Fatimah & Sudarso, 2025; Hanas et al., 2025; Mukmin & Prasetyo, 2021; dan Rosvita et al., 2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berperan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil-hasil ini memperkuat premis bahwa pembangunan budaya organisasi yang positif merupakan strategi substantif dalam manajemen sumber daya manusia, bukan sekadar simbolisme manajerial. Budaya kerja yang inklusif, partisipatif, dan adaptif terbukti mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, memperkuat rasa memiliki, serta menurunkan angka pergantian tenaga kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional.

Namun demikian, tidak semua temuan penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh (Cornita, 2025; Mewahaini & Sidharta, 2022; dan Tutu et al., 2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menciptakan celah penelitian (research gap) yang penting untuk dikaji lebih lanjut. Inkonsistensi ini membuka peluang untuk mendalami faktor-faktor kontekstual atau variabel lain yang berperan sebagai moderator maupun mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Faktor-faktor seperti karakteristik organisasi, tipe kepemimpinan, atau sejauh mana nilai-nilai budaya diinternalisasi oleh karyawan dapat menjadi penjelas atas temuan yang kontradiktif tersebut. Oleh karena itu, penelitian lanjutan yang bersifat kontekstual, komparatif, dan mendalam sangat dibutuhkan untuk mengklarifikasi hubungan kausal tersebut serta menyoroti faktor-faktor intervening yang mungkin terlibat.

Kotter dan Haskett dalam (Dewi et al., 2021) mengidentifikasi tiga dimensi utama yang menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan. Pertama, budaya organisasi bertindak sebagai alat pemersatu antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga menciptakan keselarasan dalam arah dan pencapaian visi bersama. Kedua, budaya yang kuat dapat menumbuhkan motivasi tinggi di kalangan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada kinerja yang lebih baik. Ketiga, budaya organisasi menyediakan struktur informal dan sistem kontrol yang tidak bergantung pada birokrasi formal yang kaku, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih fleksibel dan inovatif. Ketiga dimensi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berfungsi secara integratif, motivasional, dan struktural, menjadikannya sebagai aset strategis yang dapat memperkuat daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat perlunya pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi dinamika organisasi modern. Meskipun sejumlah penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja, adanya temuan yang bertentangan menunjukkan bahwa pengaruh tersebut belum sepenuhnya dapat digeneralisasi. Perbedaan hasil tersebut menimbulkan kebutuhan untuk melakukan studi lebih lanjut yang mempertimbangkan berbagai variabel kontekstual guna memperjelas hubungan antara kedua konsep tersebut.

Penelusuran terhadap gap penelitian ini menjadi sangat penting karena kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam pencapaian strategi organisasi. Budaya organisasi yang kuat diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung, menumbuhkan loyalitas, memotivasi karyawan, serta meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai masalah dalam pencapaian target dan kelancaran sistem kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang tidak hanya mengeksplorasi pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja, tetapi juga menelaah kemungkinan adanya variabel lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.

Melihat latar belakang serta celah penelitian yang masih terbuka, peneliti merasa perlu untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis bagi pihak manajemen dalam menyusun strategi yang efektif guna mendorong peningkatan kinerja melalui penguatan budaya kerja. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi akademisi dan peneliti lain dalam mengembangkan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perilaku organisasi dan upaya peningkatan kinerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai yang diyakini dan dipegang bersama oleh seluruh anggota perusahaan, yang secara langsung membentuk aspek personal karyawan dan mendorong tercapainya performa kerja yang diharapkan Robbins dalam (Handriyani et al., 2023). Budaya ini mencakup norma-norma dan nilai-nilai yang berperan sebagai pedoman perilaku dan interaksi antarindividu di dalam organisasi. Dalam lingkungan tersebut, setiap anggota cenderung menyesuaikan diri dengan sistem budaya yang berlaku guna memperoleh penerimaan dari rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Secara konseptual,

budaya organisasi merupakan konstruksi nilai, keyakinan, serta kebiasaan yang terbentuk secara sistematis dan bertujuan untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki berbagai fungsi penting dalam kehidupan organisasi. Pertama, budaya menjadi pembeda utama antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya memberikan identitas yang jelas bagi para anggotanya, yang dapat menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Ketiga, budaya mendorong terciptanya komitmen terhadap tujuan bersama, yang sering kali melebihi kepentingan pribadi. Keempat, budaya berperan sebagai kekuatan pemersatu yang membangun hubungan harmonis antarindividu dalam organisasi. Kelima, budaya juga memiliki fungsi dalam memberikan arah dan makna terhadap perilaku serta sikap individu di lingkungan kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya sekadar menjadi lambang identitas, tetapi juga menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terarah, selaras, dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama.

Sementara itu, (Sasongko et al., 2021) menguraikan tujuh karakteristik pokok yang mencerminkan kekuatan budaya organisasi. Pertama adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana organisasi mendukung pengambilan keputusan yang kreatif dan berani. Kedua, perhatian terhadap detail, yang menunjukkan pentingnya ketelitian dan keakuratan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketiga, orientasi pada hasil, yang menekankan bahwa keberhasilan organisasi diukur dari pencapaian target dan hasil kerja, bukan sekadar proses. Keempat, orientasi pada individu, yang mempertimbangkan dampak kebijakan dan keputusan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Kelima, orientasi tim, yang menunjukkan bahwa kolaborasi dan kerja tim lebih diutamakan daripada keberhasilan personal. Karakteristik-karakteristik ini membentuk kerangka budaya organisasi yang kuat dan secara langsung memengaruhi cara kerja organisasi serta perilaku individu di dalamnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, karena mencerminkan seberapa efektif dan efisien individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Senada dengan itu, (Aljabar, 2020) menyatakan bahwa kinerja juga mencerminkan capaian yang diraih oleh individu maupun kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan strategis organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak hanya berlandaskan pada pencapaian individu secara terpisah, tetapi juga merupakan hasil kolektif dari sistem kerja yang terkoordinasi antar unit dan bagian dalam organisasi.

Lebih lanjut, (Sinambela, 2019) menegaskan bahwa kinerja berkorelasi erat dengan kemampuan individu dalam mengaplikasikan kompetensi dan keahliannya dalam penyelesaian tugas. Dimensi ini mencakup aspek teknis, sikap kerja, dan keterampilan interpersonal yang dibutuhkan dalam bekerja sama dengan rekan sejawat. Oleh karena itu, kinerja dapat dipahami sebagai hasil integrasi antara kapasitas personal dan penerapan keterampilan dalam lingkungan kerja yang terstruktur. Keberhasilan kinerja sangat bergantung pada sinergi antara kemampuan teknis dan kemampuan sosial yang dimiliki oleh setiap individu.

Dalam praktik manajerial, penilaian terhadap kinerja karyawan menjadi salah satu proses vital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penilaian ini meliputi serangkaian tahapan, seperti penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja terhadap standar yang ditetapkan, serta pemberian umpan balik guna meningkatkan atau mempertahankan kinerja yang telah dicapai. (Siagian, 2019) menekankan bahwa proses ini merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual dengan hasil yang diharapkan pada tahapan tertentu. Penilaian ini tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi capaian individu, melainkan juga berfungsi sebagai landasan dalam pengambilan keputusan manajerial, termasuk promosi jabatan, perencanaan pelatihan, serta pemberian kompensasi.

Menurut (Mangkunegara, 2016), terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara komprehensif. Pertama adalah kualitas kerja, yang dinilai berdasarkan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian dalam pelaksanaan tugas. Kedua adalah kuantitas kerja, yaitu volume output yang mampu dihasilkan oleh seorang karyawan, baik dalam konteks pekerjaan rutin maupun pekerjaan tambahan, serta kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketiga adalah keandalan kerja, yang mencerminkan konsistensi individu dalam menaati instruksi, menunjukkan inisiatif, berhati-hati, serta memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Ketiga indikator ini memungkinkan organisasi untuk melakukan penilaian kinerja secara objektif, sistematis, dan proporsional, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kontribusi setiap individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

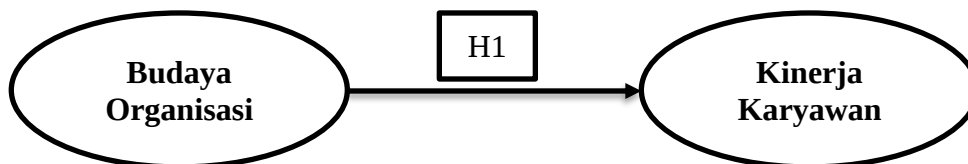
Menurut Kotter dan Heskett dalam (Dewi et al., 2021), hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan dapat dipahami melalui tiga dimensi utama yang saling terkait. Pertama, budaya organisasi bertindak sebagai sarana integratif yang menyatukan tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga menciptakan arah yang selaras dalam mencapai visi bersama. Kedua, budaya yang kuat mampu menumbuhkan motivasi intrinsik yang tinggi di antara karyawan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan performa kerja. Ketiga, budaya organisasi menyediakan kerangka struktural dan mekanisme kontrol yang bersifat informal, sehingga mengurangi ketergantungan pada sistem birokrasi yang kaku dan sering kali menghambat inovasi maupun semangat kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kokoh tidak hanya memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, tetapi juga mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang lebih adaptif, partisipatif, dan produktif.

Temuan ini diperkuat oleh hasil-hasil studi empiris seperti yang disampaikan oleh (Baihaqi & Saifudin, 2021; Fatimah & Sudarso, 2025; Hanas et al., 2025; Mukmin & Prasetyo, 2021; Rosvita et al., 2017). Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, budaya yang dimaksud mencakup nilai-nilai inti, norma, keyakinan, serta praktik kerja yang tertanam dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Budaya yang positif dan terinternalisasi dengan baik berperan penting dalam membentuk perilaku individu maupun kolektif, menciptakan rasa kebersamaan, serta memperkuat orientasi pada tujuan bersama. Dampaknya, budaya seperti ini dapat meningkatkan komitmen, motivasi kerja, dan kepuasan karyawan, yang secara langsung berdampak pada meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan bersifat inheren dan tidak dapat diabaikan. Upaya membangun dan memelihara budaya organisasi yang sehat dan

sesuai dengan arah strategis institusi menjadi langkah penting dalam menciptakan daya saing yang berkelanjutan. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, pemahaman terhadap relasi ini menjadi pijakan krusial bagi perumusan kebijakan yang adaptif, proaktif, dan selaras dengan dinamika internal maupun tantangan eksternal yang dihadapi organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Studi penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, karena lebih menekankan pada pengujian hipotesis melalui pengumpulan serta analisis data dalam bentuk angka yang diperoleh dari populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen yang terstruktur, yakni kuesioner. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono dalam (Nur Annisa et al., 2024), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena tertentu secara objektif dengan memanfaatkan teknik analisis statistik. Dalam konteks ini, penelitian mengkaji hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen berupa budaya organisasi dan variabel dependen berupa kinerja karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan sensus, yang dimana perlu diketahui pada seluruh populasi yang terdiri dari 37 responden yang dijadikan sebagai sumber data. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai fenomena yang diteliti tanpa melakukan generalisasi dari sampel ke populasi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan item-item pernyataan yang dirancang berdasarkan indikator yang relevan dari teori dan penelitian sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert dengan lima tingkat respons, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang bertujuan untuk menangkap tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

Adapun pengukuran variabel budaya organisasi merujuk pada indikator yang dikembangkan oleh (Sasongko et al., 2021), yang mencakup aspek-aspek Seperti halnya dengan inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, fokus pada hasil, orientasi individu, serta kecenderungan untuk bekerja dalam tim. Indikator-indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana nilai, norma, dan praktik dalam organisasi dapat membentuk perilaku kerja karyawan. Sementara itu, pengukuran kinerja karyawan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2013), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keandalan kerja. Ketiga aspek ini mencerminkan kontribusi individu dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam analisis data, informasi yang diperoleh melalui kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Teknik ini dipilih untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara langsung. Melalui analisis regresi sederhana, peneliti dapat mengukur sejauh mana budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di organisasi yang dijadikan objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.14971823
Most Extreme Differences	Absolute		.068
	Positive		.066
	Negative		-.068
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan dalam Tabel 1 dan dianalisis menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan kata lain, distribusi residual dianggap normal, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk analisis lebih lanjut. Pemenuhan asumsi ini juga memperkuat validitas model serta meningkatkan keakuratan dan kepercayaan terhadap hasil estimasi parameter dan kesimpulan yang dihasilkan dari analisis regresi.

2. Uji Linearitas

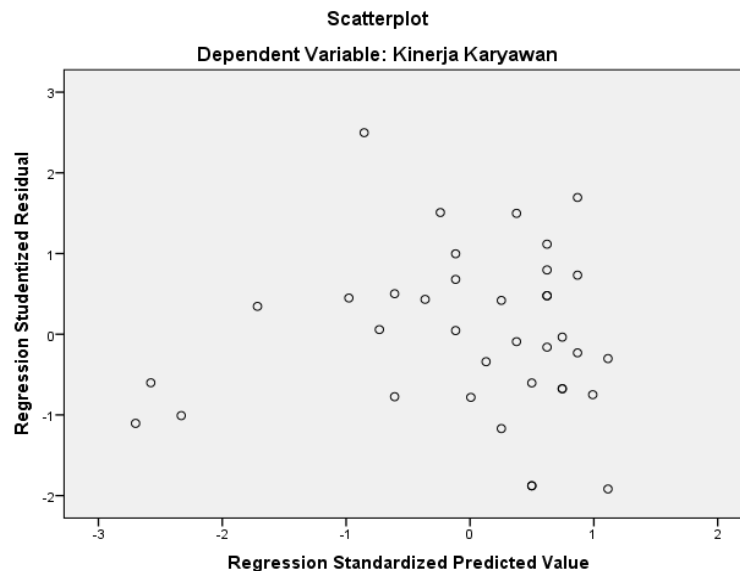
Tabel 2. Hasil Uji Lineritas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	1144.781	20	57.239	10.142	.000
		Linearity	877.935	1	877.935	155.559	.000
		Deviation from Linearity	266.846	19	14.045	2.489	.035
	Within Groups		90.300	16	5.644		
	Total		1235.081	36			

Sumber: Data primer, 2025

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan linear signifikan antara variabel X (independen) dan Y (dependen). Ini menunjukkan bahwa model regresi linear yang digunakan sesuai dan valid untuk analisis lebih lanjut. Yang artinya terdapat hubungan lurus yang nyata antara dua variabel yang diteliti, sehingga model analisis yang digunakan (regresi linear) sudah tepat dan hasilnya bisa dipercaya untuk menarik kesimpulan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Grafik 1. ScatterPlot

Berdasarkan pengamatan terhadap Grafik 1 (scatterplot), tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan merata di kedua sisi garis nol pada sumbu Y, tanpa menunjukkan adanya pola tertentu seperti konsentrasi titik, penyebaran yang menyempit, atau melebar. Pola sebar acak ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, varians dari residual bersifat konstan (homoskedastik), yang berarti salah satu asumsi penting dalam regresi linear telah terpenuhi. Kondisi ini memperkuat validitas hasil estimasi dan memungkinkan interpretasi hasil analisis dilakukan secara lebih akurat dan dapat dipercaya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.600	4.027		-.397	.694		
	Budaya Organisasi	.608	.066	.843	9.276	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2025

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien sebesar 0,608, artinya setiap peningkatan budaya organisasi satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,608 unit. Nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menandakan pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis diterima dan budaya organisasi terbukti berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Ini memperkuat pandangan bahwa budaya kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.843 ^a	.711	.703	3.194	1.915

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R sebesar 0,843 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Ini berarti semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,711 menunjukkan bahwa 71,1% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya, yaitu 28,9%, dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya, budaya organisasi memegang peran penting dalam menentukan kinerja, meskipun faktor lain tetap perlu diperhatikan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didasarkan pada uji regresi yang menunjukkan koefisien positif serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat dianggap sebagai faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja karyawan dan meningkatkan kinerja individu. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang secara tidak langsung memengaruhi cara berpikir, perasaan, dan tindakan karyawan dalam lingkungan organisasi. Dengan kata lain, budaya yang jelas, konsisten, dan diterapkan dalam praktik sehari-hari dapat menjadi pedoman yang efektif dalam membentuk perilaku kerja.

Budaya organisasi yang positif mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik. Lingkungan kerja yang berlandaskan budaya positif menciptakan rasa aman psikologis, kejelasan tujuan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Dalam hal ini, budaya organisasi lebih dari sekadar simbol; ia berfungsi sebagai landasan yang menumbuhkan disiplin internal serta motivasi intrinsik, yang sulit diwujudkan hanya dengan kontrol manajerial. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat dianggap sebagai kekuatan yang membentuk perilaku kolektif karyawan secara konsisten. Penemuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (Alawiyah et al., 2025; Baihaqi & Saifudin, 2021; Fatimah & Sudarso, 2025; Hanas et al., 2025; Johaness, 2025; Mukmin & Prasetyo, 2021; Rahmayani et al.,

2025; Rosvita et al., 2017; Sari & Sirajuddin, 2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya dan kinerja tidak hanya bersifat kontekstual, tetapi juga memiliki kekuatan yang berlaku di berbagai sektor dan jenis organisasi. Hal ini memberikan keyakinan bahwa untuk meningkatkan kinerja jangka panjang, organisasi perlu menjadikan budaya sebagai dasar strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

Selain sebagai sistem nilai, budaya organisasi juga mencakup dimensi sosial seperti interaksi antarindividu, pola komunikasi, dan etos kerja. Budaya yang mendukung keterbukaan, kerja sama, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat keterlibatan karyawan. Dalam perspektif Teori Modal Manusia (Human Capital), organisasi yang menghargai karyawan sebagai aset strategis dapat meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi beroperasi tidak hanya dalam struktur formal, tetapi juga pada level psikologis dan emosional.

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perkembangan pribadi terbukti meningkatkan rasa percaya diri dan proaktivitas karyawan. Dalam lingkungan yang mendukung, karyawan akan lebih berani untuk mengemukakan ide, mengambil inisiatif, dan menunjukkan kreativitas tanpa rasa takut akan kegagalan. Ini sejalan dengan pendekatan *psychological safety* dalam manajemen modern, yang menegaskan bahwa budaya kerja yang mendukung dapat menumbuhkan keberanian bertindak dan kepercayaan diri. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi apa yang dilakukan karyawan, tetapi juga bagaimana mereka merasakannya.

Dalam hal ini, peran manajemen dan kepemimpinan sangat penting. Budaya organisasi tidak akan berkembang tanpa teladan nyata dari para pemimpin. Kepemimpinan yang inspiratif dapat memperkuat internalisasi nilai-nilai perusahaan di kalangan karyawan. Ini sesuai dengan konsep *transformational leadership*, di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membentuk kultur, memberikan makna pada pekerjaan, dan menjadi simbol dari nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, efektivitas budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mampu menjadikan budaya sebagai alat transformasi, bukan hanya sekadar jargon perusahaan.

Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui strategi yang terencana, seperti pelatihan kepemimpinan, kegiatan *team building*, dan diskusi nilai-nilai perusahaan secara berkala. Intervensi ini tidak hanya memperkuat kohesi tim, tetapi juga mempertegas nilai-nilai yang dihargai dalam organisasi. Dalam perspektif Behaviorist, penguatan perilaku yang sesuai dengan budaya melalui insentif dan pengakuan akan membentuk kebiasaan kerja jangka panjang. Oleh karena itu, pembangunan budaya organisasi bukanlah proyek jangka pendek, melainkan investasi sistemik yang berkelanjutan.

Budaya organisasi memiliki peran sentral dalam membentuk kualitas kinerja karyawan dan menentukan arah perkembangan perusahaan secara menyeluruh. Penelitian terkini menunjukkan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang dibangun, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi, tanggung jawab, serta produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai kerja yang sehat, seperti kolaborasi, integritas,

inovasi, dan profesionalisme, akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, penting untuk disadari bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya terbentuk dari norma dan kebiasaan kerja, tetapi juga dari perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja, loyalitas, dan retensi jangka panjang. Kajian dalam bidang psikologi organisasi juga menegaskan bahwa dukungan terhadap kesehatan mental karyawan memiliki kaitan erat dengan peningkatan kinerja tim dan berkurangnya tingkat stres kerja. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki sensitivitas terhadap kebutuhan manusiawi karyawan akan membangun hubungan kerja yang lebih otentik dan penuh keterlibatan emosional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat, positif, dan konsisten dengan nilai-nilai kerja yang sehat terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu maupun tim. Hal ini mendorong motivasi kerja, rasa tanggung jawab, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, budaya yang kondusif turut memperkuat kepercayaan diri, keberanian berinovasi, serta kreativitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik menjadi fondasi utama bagi peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Temuan ini membawa implikasi praktis yang penting bagi manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu berperan aktif dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif dan mendukung. Penerapan nilai-nilai inti perusahaan tidak hanya perlu dituangkan dalam dokumen resmi, tetapi juga diwujudkan dalam tindakan nyata sehari-hari oleh pimpinan dan seluruh karyawan. Kepemimpinan yang inspiratif menjadi faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja yang produktif, harmonis, dan penuh semangat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melaksanakan berbagai program pengembangan budaya organisasi, seperti pelatihan kepemimpinan, kegiatan pembentukan tim, dan sesi diskusi nilai-nilai perusahaan. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan penghargaan terhadap karyawan juga menjadi faktor penting dalam membangun keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Pertama, ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu perusahaan atau sektor tertentu mengakibatkan hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasi ke organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, pendekatan yang digunakan masih bersifat kuantitatif, yang tidak memungkinkan untuk menggali dinamika budaya organisasi secara lebih mendalam dari perspektif kualitatif, seperti persepsi atau pengalaman karyawan. Ketiga, desain penelitian ini bersifat cross-sectional, yang hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat menunjukkan pengaruh budaya organisasi dalam jangka panjang. Terakhir, terdapat faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan,

seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan beban kerja, yang belum dianalisis secara mendalam.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan agar penelitian di masa depan memperluas cakupan objek penelitian ke berbagai sektor industri atau perusahaan dengan skala yang berbeda untuk menguji konsistensi hasil temuan ini dalam konteks yang lebih luas. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (mixed-method) agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif. Selain itu, desain penelitian longitudinal disarankan untuk menilai perkembangan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja seiring berjalannya waktu. Terakhir, penelitian mendatang juga sebaiknya mempertimbangkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, sebagai faktor yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, N., Suroso, S., & Hasanuddin. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAM PROPERTY GROUP. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(1).
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Cornita, A. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Medika Indo Bavaria. *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 4(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dewi, S. F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4).
- Fatimah, A. N., & Sudarso, A. P. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PESONA MITRATAMA ELEKTRINDO BEKASI. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(2).
- Hanas, A., Timuneno, T., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggidae, R. E. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG KUPANG. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 6(2).
- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK CABANG PEKANBARU SUDIRMAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 25(2).

- Johanes, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangunan Tangguh Makmur. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 7(1). <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v7i1.9533>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MAYANGKARA GROUP. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621–630.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Nur Annisa, N., Wardhani, D. P., & Verawati, L. (2024). THE INFLUENCE OF JOB STRESS MEDIATES WORK-FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 26(2).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Rahmayani, S., Afuan, M., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Job Enrichment, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1).
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (B. Molan, Ed.; Sepuluh). Erlangga.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (7th ed.). Salemba Empat.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1).
- Saputri, G., & Susanti, R. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4).
- Sari, D. K., & Sirajuddin. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia di Kabupaten Bekasi. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Sasongko, A. G., Hairudinor, & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1).
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. (2019). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1).
- Wagiman, & Sutanto, H. A. (2019). JOB SATISFACTION MEDIATES RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen Dayasaing*.
- Zubair, M. Y., & Chair, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Junal Riset Manajemen*.