

The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at CV. Putra Lingga Jaya Sumedang

Agung Herdiana¹, Ai Sumiati², Annisya Yuniardanni³, Tita Setiawati⁴, Syifa Aliefya Az Zahra⁵

¹²³⁴⁵Universitas Sebelas April

herdianaagung07@gmail.com, aisumiati.feb@unsap.ac.id, ayuniardanni@gmail.com, titasetiawati0611@gmail.com, syaliefyara@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Aug 12, 2024

Revised Sept 10, 2024

Accepted Oct 2, 2024

Keywords:

Organizational Culture, Employee Performance.

ABSTRACT

The essence of the problem in this research is the low performance of employees, in which there are still employees who feel less satisfied at work causing a lack of understanding and good implementation of organizational culture at CV. Putra Lingga Jaya Sumedang which is a company in the furniture industry. The purpose of this research is to find out how much influence organizational culture has on employee performance. The method used in this research is a quantitative research method with a total of 31 respondents. The sampling technique was carried out using saturated sampling. The results of the research show that the value for the organizational culture variable obtained a score of 1,297 in the good category, while the assessment for the employee performance variable obtained a score of 1,286 in the good category. The results of simple linear regression obtained $Y = 10.029 + 0.752X$ and the t test results $t_{count} > t_{table}$ amounting to $9.062 > 2.045$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. The relationship between organizational culture and employee performance is 0.860 at a very strong level. organizational culture on employee performance obtained a value of 73.9 while the remaining 26.1% was influenced by other factors not discussed in this research. The conclusion is that organizational culture and employee performance at CV. Putra Lingga Jaya Sumedang has been running well and according to expectations, so that organizational culture has a significant influence on employee performance



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Agung Herdiana Ai Sumiati,
Prodi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jalan Angkrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322 Telp. (0261) 202911
Email: herdianaagung07@gmail.com, aisumiati.feb@gmail.com

INTRODUCTION

Meningkatnya perkembangan zaman modern, jumlah perusahaan dan organisasi yang bergerak di bidang industri *furniture* semakin bertambah. Persaingan antar perusahaan tidak bisa dihindari. Persaingan bebas ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas asetnya guna meningkatkan daya saingnya di pasar domestik dan internasional, khususnya di sektor *furniture*. Kualitas dalam pengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai serta lingkungan kerja internal. Peningkatan kinerja karyawan mempengaruhi seluruh aktivitas perusahaan, sehingga manajer selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi.

Partisipasi karyawan dalam kepemimpinan penting, bila dilakukan melalui perilaku yang efektif dan perilaku yang sesuai serta didasarkan pada arah perusahaan dan bukan pada ukurannya. Oleh karena itu, seluruh pegawai perlu mengetahui secara pasti apa tugas pokoknya, tugas apa yang akan diembannya, dan dapat mengukurnya dengan menggunakan kriteria keberhasilan.

Menurut Mahsun (2020: 25) mengartikan kinerja sebuah indikasi tingkat kinerja dalam melaksanakan kegiatan, program untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan dalam strategi perencanaan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020: 6), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Dan jika berhasil maka karyawan tersebut mampu bekerja sesuai dengan penilaian perusahaan.

Perusahaan mebel di CV. Putra Lingga Jaya Sumedang yang menyediakan berbagai produk seperti kursi, meja, lemari, pintu berbahan dasar kayu. Sebab jika sasaran produksi dan mutu tidak terpenuhi maka perusahaan akan mengalami kerugian. Permasalahan pada karyawan dalam produksi barang, dalam hal ini ketika produksi barang tidak sesuai dengan data yang ada, masih terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam

pelaksanaan pekerjaannya. Seperti contohnya, saya menerima tugas dari atasan saya, namun proses penyelesaiannya terlambat dari jadwal.

Maka karyawan akan kurang termotivasi untuk terus bekerja, sehingga perusahaan harus menerapkan beberapa program pelatihan untuk meningkatkan ketahanan mereka dalam bekerja. Program ini harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang panjang untuk menjaga profesionalisme perusahaan dalam produksi produk dan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, karyawan tersebut merasa dihargai dan lebih memperkuat budaya perusahaan ini untuk masa depan. Pemimpin ini juga harus dibekali dengan teknologi canggih untuk mempercepat selama pemrosesan informasi. Perusahaan harus melatih karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Secara umumnya, peningkatan kualitas pegawai dalam hal kemampuannya mempercepat pelaksanaan tugas yang diberikan dan meningkatkan kinerja dalam waktu singkat melalui hubungan antara pemilik dan pegawai yang menciptakan lingkungan kerja yang baik dan budaya yang jelas untuk membiarkannya. Kurangnya penerapan nilai, prinsip, dan keyakinan harus dinilai ulang secara internal untuk mengidentifikasi karakteristik perusahaan seperti kualitas, kepuasan, peningkatan karyawan, dan kolaborasi. Semua ini membentuk cara supaya menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan ini.

LECTURE STUDY

Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai nilai untuk dipahami serta dijunjung tinggi oleh suatu organisasi agar para anggotanya merasa seperti keluarga dan menjalin hubungan dengan organisasi lain. Menurut Robbins dan Coulter, (2019: 58) Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, prinsip, tradisi, dan praktik bersama yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Sehingga didefinisikan dalam tiga hal, yaitu:

- 1) Persepsi (*perception*) Pekerja mempersepsikan atas dasar kondisi permasalahan yang ada di lapangan.
- 2) Deskripsi (*description*) Budaya organisasi bersabgkutan pada anggota yang mempersepsikan organisasi dan menelaahnya, terlepas dari suka tau tidak suka.
- 3) Aspek bersama (*shared aspect*) Individu mempunyai karakter maupun sifat yang tidak bisa disamakan dalam tingkat kemampuan dalam bekerjanya.

Indikator Variabel Budaya Organisasi

Menurut Susetyo (2021: 29) ada lima hal pengukuran budaya organisasi: Peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme, dan integrasi. Budaya organisasi ini harus terus-menerus diubah dan ditingkatkan, terutama dalam menghadapi tren global yang semakin intens. Ekspansi bisnis global semakin membutuhkan orang-orang dengan penjelasan yang lebih mendalam lagi mengenai budaya organisasi yang bermacam-macam, terutama bagi mereka yang ingin membangun karir internasional saat ini.

a Variabel Kinerja

Asal kata “kinerja” adalah “kerja” dalam bahasa Inggris istilahnya *to perform*. Banyak penjelasan mengenai makna bagian ini dari berbagai gambar pameran, sehingga akan mempengaruhi pemahaman terhadap karya tersebut. Menurut Hasibuan (2021: 41) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

b Indikator Variabel Kinerja

Robbins (2021: 6) menerangkan terdapat lima indikator untuk kinerja karyawan: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Oleh karena itu, kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja yang bertanggung jawab, yang ditandai dengan kinerja yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif serta mencapai tujuan yang diharapkan.

METHOD

Penggunaan metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan tujuannya menghasilkan uji dalam bentuk teori dan penyajiannya akurat. Kemudian hasil ini disajikan dalam format yang berupa angka statistik. Menurut Sugiyono (2021:13) metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Prosedur pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data. Analisis data statistik melibatkan pengujian yang bertujuan untuk membentuk hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah dalam penggunaan teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel x terhadap variabel y. Dengan menggunakan metode kuantitatif ini, peneliti berupaya mengorganisasikan dan menganalisis data secara sistematis berdasarkan teori-teori yang ada. Peneliti menyetujui kelompok responden yang ada di CV. Putra Lingga Jaya yaitu berjumlah 31 orang.

Table 1. Jumlah Pegawai CV. Putra Lingga Jaya Sumedang.

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Produksi	3
2	<i>Desaign</i>	2
3	Operator Mesin	4
4	Pengrajin Kursi & Meja	7
5	Pengrajin Pintu & Jendela	5
6	Pengrajin Lemari	5
7	<i>Finishing</i>	4
8	Transportasi	1
Total		31

Teknik dalam pengambilan sampel ini telah ditetapkan memilih teknik sampling jenuh (sensus), maka diketahui sampelnya berjumlah 31 orang sesuai dugaan pada saat survey. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Penggunaan data dalam jumlah yang relatif kecil memungkinkan analisis statistik dilakukan lebih cepat. Artinya, hasilnya dapat diterapkan dengan cepat, akurat dan efisien, terutama dalam keterbatasan sumber daya subjek penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022: 48) Skala likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang terhadap fenomena sosial. Variabel yang diukur diubah menjadi beberapa variabel indikator dalam penggunaannya. Untuk penilaian kriteria dengan penetapan skor 1-5.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Menurut Ghozali (2022: 129) fungsi analisis statistik deskriptif adalah fungsi yang menggambarkan atau menjelaskan data yang ditampilkan dalam bentuk mean, standar deviasi, varians, maksimum, minimum, jumlah, rentang, kurtosis, dan skewness (kecondongan distribusi). Analisis data merupakan upaya mengolah data menjadi informasi, memudahkan memahami karakteristik data, dan mencoba menjawab permasalahan yang ada dalam suatu perusahaan. Kemudian, peneliti menjelaskan hasil survei yang telah disiapkan dan disebarakan kepada 31 karyawan di CV. Putra Lingga Jaya Sumedang, serta hasilnya diolah menggunakan *software* SPSS V.29 berikut ini:

a Uji Validitas

Pada pengujian ini yang akan digunakan dalam pengukurannya apakah hasil tersebut valid dengan nilai rtabel diambil dari taraf signifikansi dua arah yaitu 5% sebesar 0,355 dari $(df)=31-2=29$.

Table 2. Hasil Uji Validitas

Item	rhitung	rtabel	Hasil
x1	.837	.355	valid
x2	.746	.355	valid
x3	.890	.355	valid
x4	.813	.355	valid
x5	.876	.355	valid
x6	.887	.355	valid
x7	.838	.355	valid
x8	.827	.355	valid
x9	.883	.355	valid
x10	.939	.355	valid
y1	.861	.355	valid
y2	.796	.355	valid
y3	.630	.355	valid
y4	.852	.355	valid
y5	.749	.355	valid
y6	.709	.355	valid
y7	.812	.355	valid
y8	.822	.355	valid
y9	.789	.355	valid
y10	.762	.355	valid

Dari hasil perhitungan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa pernyataan atau item kuesioner pada variabel budaya organisasi (X) yang berjumlah 10 pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) berjumlah 10 pernyataan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $df = 31 - 2 = 29$ pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,355 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid atau sah.

b Uji Reliabilitas

Table 3. Statistik Reliabilitas

Keterangan	Hasil	Jumlah Item
Variabel x	.959	10
Variabel y	.927	10

Dari hasil perhitungan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai instrumen atau pernyataan budaya organisasi yang dihasilkan dengan menggunakan teknik rumus *Cronbach Alpha* dengan bobot nilai sebesar 0,959. Sedangkan pada kinerja karyawan yang dihasilkan dengan menggunakan teknik yang sama *Cronbach Alpha* bobot nilainya sebesar 0,927. Dengan ini, kedua variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga suatu instrumennya dinyatakan reliabel.

c Uji Regresi Linear Sederhana

Table 4. Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			T	Signifi kansi
	Koefisien tdk Terstandarisasi	Koefisien Standar	Signifi kansi		
1 (Konstan)	B	Beta		2.856	.008
	10.029	3.511			
Budaya Organisasi	.752	.083	.860	9.062	<.001

Dari hasil perhitungan tabel tersebut, dilihat dari hasilnya untuk nilai constanta (a) memiliki bobot nilai 10,029 dan nilai koefisien regresinya (b) sebesar 0,752, sehingga nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$= 10,029 + 0,752X$$

Nilai pada variabel kinerja karyawan pada perusahaan ini akan semakin bertambah sebanyak 0,752. Hal ini, akibatnya akan mempermudah untuk mengetahui seberapa besar variabel budaya organisasi yang akan sangat berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Putra Lingga Jaya Sumedang.

d Hipotesis

Pada uji hipotesis Sugiyono (2021: 248) mengasumsikan variabel yang diteliti adalah data rasio dan metode statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi atau (*Pearson product moment*).

1) Uji Koefisien Korelasi (R)

Table 5. Pengujian Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Variabel X	Variabel Y
Budaya	Korelasi Pearson	1	.860**
Organisasi	Signifikansi (2-ekor)		< .001
	Jumlah	31	31
Kinerja	Korelasi Pearson	.860**	1
Karyawan	Signifikansi (2-ekor)	< .001	
	Jumlah	31	31

Dari hasil perhitungan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai bobot koefisien korelasi budaya organisasi (X) sebesar 0,860. Dilihat dari rumus ketetapan atau pedoman pada nilai interpretasi korelasi, nilainya berada pada

rentang (0,80 – 1,000) yang artinya tingkat hubungan variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada tingkat sangat kuat.

2) Uji Koefisien Dterminasi (R²)

Table 6. Pengujian Koefisien Determinasi

Ringkasan Model				
Model	R	R - Square	Penyesuaian R - Square	Kesalahan Estimasi Standar
1	.860 ^a	.739	.730	2.936

$$KD = R_s^2 \times 100 \%$$

$$= (0,860)^2 \times 100 \%$$

$$= 0,739 \times 100\%$$

$$= 73,9\%$$

Dari hasil perhitungan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil nilai R-Square sebesar 0,739 atau 73,9%. Untuk variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73,9% dan untuk sisanya 26,1% dipengaruhi oleh beberapa pengaruh lainnya yang berada diluar penelitian ini seperti contohnya motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan karakteristik pekerjaan.

3) Uji T

Table 7. Hasil Uji T (Signifikansi Parameter Individual) Coefficients^a

Model	Koefisien Tdk Terstandarisasi		Koefisien Standar	t	Signifika nsi
	B	Standar Kesalahan	Beta		
1 (Konstanta)	10.029	3.511		2.856	.008
Budaya Organisasi	.752	.083	.860	9.062	.000

Dari hasil perhitungan tabel tersebut, menunjukkan bahwa untuk nilai t_{hitung} mempunyai bobot nilai sebesar 9,062. Sementara itu untuk t_{tabel} diperoleh nilai signifikansi dari 0,05 (5%) dan derajat kebebasan atau (dk) = 29 (31-2) adalah 2,045. Dan hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar 9,062 > 2,045. Kesesuaian dengan hasil t_{hitung} yaitu hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mendapatkan 0,000 < 0,05. Hasil kesimpulannya bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Putra Lingga Jaya Sumedang.

Discussion

a Kajian Teoritis

Tetaplah dekat dengan atasan perusahaan dengan memerlukan komunikasi yang sering terjadi, dan ini juga perlu adanya berkomunikasi dengan rekan kerja lainnya. Komunikasi terbuka memperkuat identitas karyawan dan memungkinkan mereka beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan internal dan eksternal. Dalam indeks profesionalisme, perusahaan bertanggung jawab untuk melakukan berbagai kegiatan, seperti melaksanakan program pelatihan bagi karyawan, guna mencapai kinerja ramah lingkungan. Hal ini diperkuat dengan adanya teori budaya organisasi yang menitikberatkan kepada para karyawan untuk memerintahkannya dilakukan harus memenuhi waktu yang ditargetkannya.

Karyawan bertukar peran dan bertukar tanggung jawab sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan. (Victor Tan, 2017: 3). Untuk indikator integrasi, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang didukung dengan adanya berbagai penghargaan bagi pegawai, sehingga pegawai akan merasa dihargai dan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Diperkuat dengan adanya pengetahuan mengenai budaya organisasi menurut Umar (2019: 34), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai dan keyakinan bersama yang berasal dari pola kebiasaan dan filosofi inti para pendirinya, yang berinteraksi menjadi norma-norma, dan norma-norma tersebut menjadi pedoman pemikiran dan perilaku dalam mencapai tujuan bersama.

Kualitas kinerja karyawan memerlukan kemampuan berinovasi dan menghasilkan ide-ide baru yang menyesuaikan zaman, yang dapat meningkatkan proses kerja dan produk perusahaan. Pegawai yang berkinerja

baik, menjaga kualitas, dan konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, seiring berjalannya waktu visi dan misi perusahaannya akan semakin mudah dicapai dan menguntungkan lebih. Kemudian, pengertian tersebut sesuai pendapat dari Hasibuan (2021: 41) Kinerja ialah suatu hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang dimilikinya.

b Kajian Empiris

Dari hasil pengujian validitas, seluruh data statistik mempunyai hasil yang valid atau sah, untuk uji reliabilitas semua data dinyatakan reliabel dengan nilai reliabilitas budaya organisasi 0,959 dan nilai reliabilitas kinerja karyawan 0,927 yang berarti $> 0,6$. Kemudian, untuk uji hipotesis, diketahui bahwa untuk H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Lingga Jaya Sumedang.

Untuk hasil perhitungan dari regresi linear sederhana diperoleh $a = 10,029$ dan $b = 0,752$ maka persamaan regresi linear sederhana kinerja karyawan (Y) atas budaya organisasi (X) adalah $Y = a + bX$ atau $Y = 10,029 + 0,752X$. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya hubungan koefisien sebesar 0,860 dan ada pada nilai interval yang berbobot (0,80-1,000) atau dapat dikatakan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di CV. Putra Lingga Jaya Sumedang memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil penghitungan berdasarkan koefisien determinasi nilai pada R - Square sebesar 73,9% yang artinya bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruhnya yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 73,9 dan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian seperti lingkungan kerja, rekan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Lingga Jaya Sumedang, sehingga termasuk dalam kategori kuat.

Sedangkan hasil dalam perhitungan uji T pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai thitung $>$ ttabel sebesar $9,062 > 2,045$. Diperoleh taraf sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukkan thitung $>$ ttabel atau jatuh pada penolakan H_0 sehingga H_a dapat diterima. Dengan ini, maka hipotesis yang dihasilkan menunjukkan data statistik dengan adanya pengaruh baik atau positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di CV. Putra Lingga Jaya Sumedang” diterima.

CONCLUSION

Budaya organisasi CV. Putra Lingga Jaya Sumedang termasuk dalam kategori yang baik. Komunikasi yang terbuka akan membantu perusahaan beradaptasi terhadap berbagai perubahan lingkungan. Selain itu, beliau bertanggung jawab untuk menyediakan program pelatihan yang relevan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi seluruh pegawai. Kami juga bertanggung jawab penuh untuk memecahkan permasalahan yang ada dengan berbagai ide dari setiap pegawai agar tumbuhnya kemistri yang kuat, sehingga setiap orang akan lebih diberdayakan dalam memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Hal ini menciptakan budaya perusahaan tepat yang perlu dipertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan untuk kinerja karyawan CV. Putra Lingga Jaya Sumedang juga termasuk dalam kategori baik juga. Pasalnya, sebagian pegawai konsisten menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang telah ditentukan, sehingga tidak ada kendala dalam proses kerjanya.

ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini, pertama-tama peneliti bersyukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala, alhamdulillah penelitian ini terlaksana dan selesai tepat waktu, kemudian peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada ayahanda dan ibunda tercinta, teman, sahabat yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya, serta kepada seluruh staff maupun civitas akademik yang ada di Universitas Sebelas April Sumedang yang turut membantu kelancaran dalam tugas akhir ini.

REFERENCES

- Hasibuan (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Ed.1, cet. 4. Jakarta: Bumi Aksara Univeritas Terbuka.
- Mahsun (2020). *Kinerja Kepegawaian: Tinjauan aspek aaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja*. Cet.1. Banten: CV.Aa Rizky.
- Mangkunegara (2020). *Manajemen Sumber Daya: Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins dan Coulter, (2019). *Management*. Boston: Pearson Education.
- Sugiyono (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cet. 2. Provinsi Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Susetyo (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. [Online]. Tersedia: <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/213/169>. Cabang Surabaya Vol. 6, No. 1 Februari.