

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEPERAWATAN DI RSUD SIDOARJO

Agma Oktavia¹, Johannes Silalahi²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail: agmaaaw@gmail.com dan johannessilalahi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Keperawatan RSUD Sidoarjo. Penelitian ini mengambil responden dari karyawan keperawatan yang berjumlah 55 responden. Penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner. Dan data sekunder yang diperoleh dari kasubbag SDM RSUD Sidoarjo. Jenis metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Keseluruhan data indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa hasil penelitian ini, antara lain: Residual berdistribusi normal, Kedua model regresi bebas dari multikolinieritas. Tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah variabel paling signifikan secara parsial diantara tiga variabel yang lainnya, yaitu Kompensasi dan Budaya Organisasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analysis the effect of compensation, work environment, and organizational culture on the performance of nursing employees at Sidoarjo Hospital. This study took respondents from nursing employees, totaling 55 respondents. This study took primary data by using a questionnaire. And secondary data obtained from the Sidoarjo Hospital HR subsection. The type of method used is quantitative research. The analysis technique used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. While the classic assumption tests used include: Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test. All indicator data used in this study are valid and reliable. The results of the classical assumption test also show that the results of this study include: The residuals are normally distributed, Both regression models are free from multicollinearity. There is no heteroscedasticity. The findings of the analysis conclude that all variables have a significant simultaneous effect on Employee Performance (Y) and Work Environment (X2) which are the most significant variables partially among the other three variables, namely Compensation and Organizational Culture.

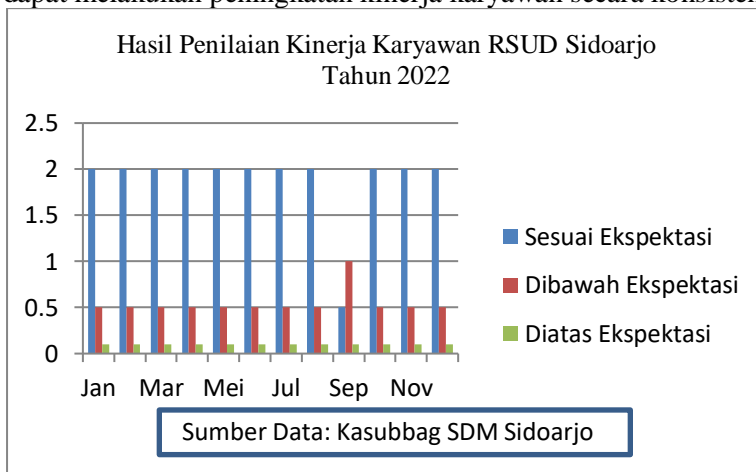
Keywords: Compensation, Work Environment, Organizational Culture, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang membantu pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Dalam pemberian pelayanan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas agar menghasilkan suatu *out put* yang maksimal untuk meningkatkan pelayanan. RSUD Kabupaten Sidoarjo merupakan milik pemerintah Kab dati II Sidoarjo, yang berdiri pada 17 Agustus tahun 1956 di Jln dr. Soetomo Sidoarjo dan dipindahkan ke jln Mojopahit No. 667 tahun 1972. RSUD Sidoarjo adalah Rumah Sakit Umum Pemerintah tipe B Pendidikan yang teknis fungsional berada di bawah Dinas Kesehatan dan teknis operasional di bawah Bupati. Yang dalam melakukan kegiatan berdasarkan prinsip efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Permasalahan SDM di instansi pemerintahan saat ini berkisar pada rendahnya profesionalisme, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penilaian kerja yang belum objektif, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang belum dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen. Kinerja karyawan harus diperhatikan dengan benar sebab merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit diharap dapat melakukan peningkatan kinerja karyawan secara konsisten.



Gambar diatas menjelaskan cara penilaian kinerja karyawan RSUD Sidoarjo. Hasil yang dapat disimpulkan penulis setelah melakukan penelitian ialah bahwa tidak adanya perubahan yang baik dan spesifik dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh hasil kinerja yang monoton dan tidak mengalami peningkatan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang tidak diberi ruang untuk melakukan perkembangan diri dalam melakukan pekerjaan. Sulitnya mengembangkan diri dalam kinerja disebabkan tidak adanya kemampuan interpersonal yang tajam.

Hal itu terjadi karena tidak adanya pelatihan kinerja dan peningkatan taraf pendidikan yang disediakan perusahaan guna meningkatkan wawasan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Alasan tersebut menyebabkan sulitnya melakukan pengembangan potensi diri guna meningkatkan kualitas sebagai individu dan mampu mengikuti persaingan di dunia kerja.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan bekerja dan ditekankan untuk membuat karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Endiet (2020) menyebutkan kompensasi dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Mutmainah (2018) menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai

dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menimbulkan perbedaan persepsi mengenai hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja pada perusahaan. Sehingga perusahaan diharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan memiliki kinerja yang baik dan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Didukung penelitian dari Uswatun (2018) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Kartini (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Alasannya karena lingkungan kerja tidak bisa dijadikan ukuran untuk menentukan jumlah *volume* target yang akan dicapai karyawan. Hasil penelitian tersebut juga membuat adanya perbedaan persepsi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Masalah lain yang dapat dihadapi ialah mengenai budaya organisasi tentang akhlak dan tingkah laku karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib yang ada. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai dan sikap, hal tersebut dapat memberi banyak pengaruh pada individu, kelompok, bahkan organisasi. Banyak variabel budaya organisasi juga menunjukkan adanya research gap, dimana dari penelitian Cahyadi (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Berbeda dengan penelitian Girsang, (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan karyawan yang tidak memperdulikan nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut sehingga budaya organisasi tidak menjadi panduan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja dan memperbaiki budaya organisasi pihak rumah sakit menetapkan beberapa upaya yang bertujuan guna memotivasi karyawan agar mampu bekerja sama dalam usaha melakukan peningkatan kerja. Seperti memberi beberapa fasilitas kerja yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan, sehingga tercapai kinerja karyawan yang maksimal. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa penurunan kinerja karyawan terjadi tanpa adanya pemberian kompensasi yang nyata, adanya lingkungan kerja yang nyaman, dan terdapat budaya organisasi yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui strategi apa yang dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit agar bisa mengembangkan kinerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan judul ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEPERAWATAN DI RSUD SIDOARJO.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Wibowo (2017:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Indikator kompensasi menurut Simamora (2015:445), sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah

Gaji dan Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan mereka lakukan.

2. Insentif
Insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja.. Pemberian insentif bagi karyawan dilakukan suatu perusahaan sebagai bentuk apresiasi.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah tambahan pendapatan penghasilan diluar gaji bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja/buruh.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan kerja yang dilakukan para karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Aslinda (2017:71) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja didalam menjalankan tugas-tugasnya. Baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyangkut secara fisik penataan rungan, lokasi organisasi atau perusahaan serta suasana kerja dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sri Widodo (2016:96), sebagai berikut:

1. Penerangan di Tempat Kerja
Penerangan tidak terbatas hanya pada listrik saja tetapi juga pada sinar matahari. Penerangan memiliki manfaat yang besar bagi para pegawai.
2. Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja
Pengaturan suhu udara berfungsi untuk mempertahankan kekeblan tubuh karyawan agar tetap dalam keadaan normal.
3. Kelembaban di Tempat Kerja
Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara dan antara temperatur, kelembaban, udara bergerak dan radiasi panas dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya.
4. Kebisingan di Tempat Kerja
Kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja terutama bila terjadi pada jangka panjang, dapat merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, maka dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan terhambat.
5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar Oksigen telah bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan mempercepat proses kelelahan.
6. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja
Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja akan menimbulkan ketenangan, meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pada karyawan, sehingga mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sangat baik.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016:289), mengemukakan bahwa "budaya organisasi suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu". Sedangkan Menurut Kotter dan Heskett (2014:19), "budaya organisasi merupakan nilai yang dianut bersama-sama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok". Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung membentuk perilaku kelompok tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah. Budaya juga mencakup standar dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku organisasi dan menentukan arah organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Indikator budaya organisasi menurut Tika Pabundu (2014:5), sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
Tindakan nyata pemimpin dapat dijadikan panutan bagi para karyawan.
2. Mengutamakan misi perusahaan
Jika tujuan satu organisasi Sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus terlaksana.
3. Proses pembelajaran
Untuk dapat menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
4. Motivasi
Karyawan membutuhkan dorongan untuk ikut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

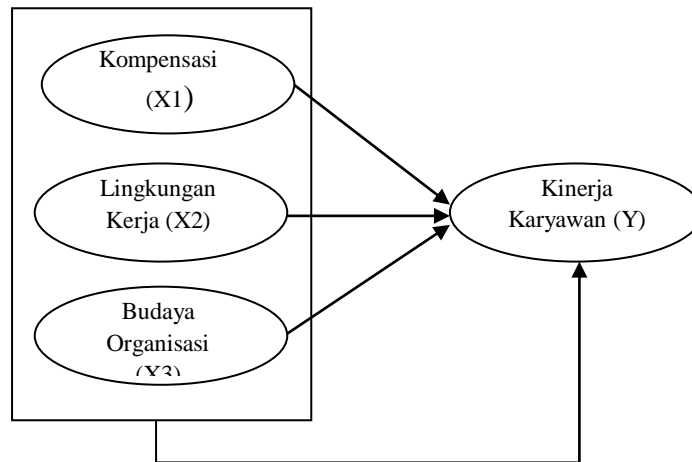
Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan, karyawan harus mengutamakan organisasi dengan memberikan yang terbaik.

Menurut Mangkunegara (2017:21) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:70):

1. Kualitas Kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan organisasi.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyak jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas terlaksana dengan tujuan organisasi.
3. Tanggung Jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.
5. Inisiatif
Kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dan dapat menunjukkan tanggung jawab yang sudah menjadi kewajiban bagi seorang karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis:

H1: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan di RSUD Sidoarjo.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Keperawatan di RSUD Sidoarjo.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Keperawatan di RSUD Sidoarjo.

H4: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Keperawatan di RSUD Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Keperawatan di RSUD Sidoarjo yang berjumlah 55 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dan diambil dari populasi penelitian tersebut. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian. Populasi pada penelitian ini berjumlah 55 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.999	3	221.000	1294.001	<,001 ^b
	Residual	8.710	51	.171		
	Total	671.709	54			

Sumber: Data Uji f hasil SPSS 29 (2023)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.117	.734		.160	.874
	Kompensasi	.215	.128	.170	1.681	.099
	lingkungan kerja	.650	.144	.783	4.526	<,001
	budaya organisasi	.055	.266	.043	.205	.838

Sumber: Data Uji t hasil SPSS 29 (2023)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan RSUD Sidoarjo. Sehingga hal ini menyatakan bahwa H_a ditolak sedangkan H_o diterima. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan RSUD Sidoarjo. Sehingga hal ini menyatakan bahwa H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Arah positif ini menunjukkan apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut kondusif dan nyaman hal ini dapat mempengaruhi karyawan di RSUD Sidoarjo dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan RSUD Sidoarjo. Sehingga hal ini menyatakan bahwa H_a ditolak sedangkan H_o diterima. Hal ini dikarenakan karyawan yang tidak memperdulikan nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut sehingga budaya organisasi tidak menjadi panduan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

PENUTUPAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan RSUD Sidoarjo” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji f diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan RSUD Sidoarjo.
2. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan RSUD Sidoarjo.

3. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan RSUD Sidoarjo.
4. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan RSUD Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperkaya sudut pandang teoritis dengan melihat dari teori lain maupun menambah variabel-variabel lain yang sesuai. Bisa juga dengan menggunakan metode lain yang digunakan sehingga informasi yang diperoleh dapat menjadi perbandingan dan hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih detail dan lebih baik.
2. Bagi RSUD Sidoarjo perlunya menjaga kenyamanan lingkungan kerja bagi para karyawan sehingga pekerjaan mereka dapat berjalan dengan lancar yang memberikan hasil kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aslinda, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kendari.
- Budiarto, A.A.T dan A.Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal Kreatif, Vol 3 (1): 100-124.
- Cahyadi Husada, Meutia, Kardinah Indrianna. 2020. *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 4.1 : 119-126.
- Endiet Jaloe Prasetyo, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim. Juli 2020. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol 9, No.2 : 186-201.
- Hasibuan Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kotler, Jhon P dan Heskett James L. 2014. *Budaya Korporat dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Indeks.
- Mangkunegara A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.STIE YKPN Yogyakarta.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Isu-Isu Utama, dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Uswatun Hasanah. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Pusat Di Lamongan*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Perseda.