
**BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN CV BINTANG ABADI
(ORGANIZATION CULTURE WITH EMPLOYEE PERFORMANCE)****Oleh****Diah Ayu Fitri Hidayati¹, Sutarto Wijono²****^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana****Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia 50711****E-mail: ¹diahayua222@gmail.com, ²sutarto.wijono@uksw.edu****Abstract**

This study aims to find out how the organizational culture of CV Bintang Abadi relates to employee performance. This study uses quantitative research techniques. 50 people participated in this study using the saturated sampling method, due to the limited number of samples less than 100 samples. To ensure that this research is a population study, it is best to involve all participants. The concept of organizational culture Koopmans and Beek (2014) to measure employee performance uses the Fey and Denison (2003) approach. To analyze the data used SPSS version 26.0. The research findings show that $r = 0.450$, $p < 0.05$. The findings of this study indicate a relationship between organizational culture and performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengusaha perlu menghadapi persaingan industri yang semakin ketat di era globalisasi dengan mengambil tindakan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan mereka. Kemunculan pandemi Covid-19 membawa perubahan termasuk isolasi sosial, pembatasan perjalanan, dan tenaga kerja jarak jauh, mengubah cara bisnis beroperasi (Gallup & Tortorella, 2020). Beberapa organisasi di Indonesia harus melakukan penyesuaian setelah melalui masa Covid-19 agar industri dapat berjalan kembali dan memasuki masa new normal, salah satunya dengan meningkatkan standar sumber daya manusianya. Menurut Agolla (2018), sumber daya manusia terdiri dari pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan yang dapat digunakan untuk menghasilkan hasil yang berguna dalam mencapai keberhasilan organisasi. Perusahaan tentu saja harus mempertahankan stafnya sebagai aset berharga mereka, meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka salah satu prioritas utama mereka (Abbas, 2017). Sama dengan bagaimana perusahaan CV Bintang

Abadi beradaptasi memasuki masa normal baru, mereka juga bekerja untuk meningkatkan standar sumber daya manusianya, yang mengarah pada peningkatan kinerja pekerja. Peneliti melakukan observasi dan berbincang dengan sembilan pekerja produksi CV Bintang Abadi. Setelah melakukan wawancara, peneliti menemukan banyak fenomena yang berhubungan dengan kinerja pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tiga karyawan dapat bekerja sama dan mendukung satu sama lain saat mereka menjalankan tanggung jawab masing-masing. Sementara itu, diketahui bahwa empat orang karyawan mampu mengelola waktu mereka secara efektif di tempat kerja, memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Namun, ada juga dua karyawan lainnya yang merasa kurang disiplin, ceroboh dengan pekerjaannya, dan sering melakukan kesalahan; akibatnya, kinerja mereka di bawah standar dan jatuh. Fenomena ini memunculkan kemungkinan bahwa ada masalah dengan kinerja staf.

Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan kajian kinerja karyawan. Temuan Khan (2016), yang menunjukkan bahwa pentingnya kinerja karyawan bagi dunia usaha dalam menghadapi persaingan dari organisasi lain. Selain itu, Kelidbari (2016) mengatakan bahwa kesuksesan perusahaan merupakan pencapaian yang terkait langsung dengan pekerjaan orang-orangnya. Oleh karena itu, menciptakan kinerja karyawan yang berkelanjutan merupakan cara agar perusahaan tetap hidup dalam lingkungan yang selalu berubah (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Keyakinan diri, rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap profesi mereka, berpikir kedepan, mampu menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi lingkungan baru adalah ciri-ciri orang produktif yang membantu mereka bekerja lebih baik (Sedarmayanti, 2001).

Kinerja karyawan, sementara itu, memiliki efek positif dan negatif bagi perusahaan. Noesgaard dan Hansen (2017) menunjukkan bagaimana dampak kinerja karyawan yang baik dari suatu Organisasi dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan keinginan untuk memberikan hasil kerja yang lebih sesuai dengan harapan bagi karyawan. Kemudian, studi selanjutnya oleh Wanjiku (2014) menunjukkan efek merugikan dari menurunnya kinerja karyawan, bahwa karyawan yang berkinerja buruk, layanan pelanggan di bawah standar, dan keterlambatan pengiriman barang adalah semua variabel yang mencegah perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh dua sudut pandang, baik rasa keterikatan pada pekerjaan maupun keterikatan pada perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan memajukan tujuan organisasi, kedua perspektif tersebut dapat berperan sebagai kekuatan pendorong (Noercahyo, 2021). Menurut Narayana (2017), budaya perusahaan sangat penting untuk menciptakan komitmen dan meningkatkan produktivitas. Untuk memiliki budaya yang kuat dan mendorong kinerja yang

baik, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya secara efektif. Ciobanu dan Androniceanu (2015) mencatat bahwa berbagai faktor, baik secara langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi kinerja individu, termasuk budaya organisasi, motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan. Salah satu dari sekian banyak aspek tersebut di atas, Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Seperti yang dinyatakan oleh Narayana (2017), budaya perusahaan sangat penting untuk menumbuhkan dedikasi dan meningkatkan produktivitas. Untuk memiliki budaya yang kuat dan mendorong kinerja yang baik, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya secara efektif.

Keberhasilan organisasi sebagian besar didukung oleh budaya organisasinya (Nurkholis & Sapta, 2020). Budaya organisasi mengacu pada kepercayaan dan simbol yang dimiliki bersama oleh sebuah organisasi dan yang menumbuhkan rasa kekeluargaan di antara para anggotanya dan menonjol dari lembaga lain (Bisbey, 2019). Budaya dapat membentuk orang untuk memiliki integrasi yang cukup dan mengembangkan perilaku yang tinggi di tempat kerja. Melalui budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal (Faizal, 2016; Novriansyah, 2017). (Sagita, 2018). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berkorelasi dengan kekuatan budaya organisasi (Saudi, 2019). Ada berbagai temuan dari studi sebelumnya yang melihat hubungan antara Kinerja karyawan dan budaya perusahaan. Budaya perusahaan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang substansial, menurut penelitian Pepra-mensah dan Kyeremeh (2018). Temuan penelitian sebelumnya, Penelitian Kuswati (2020), yang menunjukkan bahwa ada hubungan substansial antara budaya perusahaan dan kinerja pekerja. Budaya organisasi akan meningkat dengan meningkatnya kinerja pegawai, begitu pula

sebaliknya. Menurut penelitian Kawiana (2018), terdapat keterkaitan yang cukup besar antara budaya perusahaan dengan kinerja pekerja. Harwika (2016) menemukan bahwa tidak ada hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Maisoni, Yasri, dan Abror (2018), budaya perusahaan memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas pekerja.

Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan. Perbedaan paling mendasar antara penelitian ini adalah jumlah responden, tempat penelitian dan teori yang digunakan. Dari berbagai hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bertentangan dengan penelitian tersebut, maka dari itu penelitian tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan masih dapat diteliti kembali.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Koopmans dan Beek (2014) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi untuk menciptakan hasil kerja sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing untuk memajukan tujuan organisasi. Menurut Jufrizen (2016), kinerja karyawan adalah fungsi dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya oleh atasan atau pemimpin sesuai dengan posisinya dalam bisnis.

2. Aspek Kinerja Karyawan

Berikut tiga aspek kinerja karyawan menurut Koopmans dan Beek (2014):

A. Kinerja Tugas

Kinerja tugas dapat dilihat sebagai aspek terpenting dari kinerja individu yang kemampuan dan bakat karyawan untuk melakukan tugas sesuai rencana, tepat waktu, dan juga optimal.

B. Performa Kontekstual (Kinerja Kontekstual)

Perilaku karyawan yang mendukung konteks organisasi, psikologis, dan sosial di mana mereka beroperasi disebut sebagai kinerja kontekstual. Terkait dengan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai, profesionalisme pegawai di tempat kerja.

C. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktivitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan tenaga yang efisien.

3. Faktor-Faktor Memengaruhi Kinerja Karyawan

Thon dan Hwang (2015) menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

A. Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memotivasi sekelompok orang untuk bekerja menuju tujuan bersama. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah keyakinan dan perilaku mereka yang mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan pengikut mereka dengan cara tertentu. Kinerja karyawan dapat dibantu atau dihambat oleh gaya kepemimpinan organisasi.

B. Pembinaan

Pembinaan sebagai strategi peningkatan kinerja. Pemimpin menangani sikap dan tindakan yang membatasi kinerja dan meningkatkannya.

C. pemberdayaan

Proses pemberdayaan memungkinkan orang untuk berhasil memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Rekan kerja yang berpartisipasi dalam organisasi berbagi emosi, pengalaman positif dan berusaha untuk memajukan pertumbuhan individu serta kelompok mereka.

D. Peserta

Peserta adalah karyawan dengan kekuatan untuk membuat keputusan yang akan

mempengaruhi organisasi. Karyawan merasa seperti mitra yang memberikan kontribusi bukan sebagai bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, yang menurunkan keinginan mereka untuk tidak berperan dalam organisasi.

E. Budaya perusahaan

Nilai, keyakinan, dan perilaku yang membentuk budaya organisasi adalah apa yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Pencapaian tujuan merupakan hasil dari kinerja karyawan yang meningkat secara signifikan karena budaya perusahaan yang kuat.

Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan oleh Fey dan Denison (2003) sebagai nilai-nilai, keyakinan, prinsip-prinsip yang menjadi landasan sistem manajemen organisasi, praktik perilaku manajemen yang mendukung dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. Budaya organisasi, di sisi lain, didefinisikan oleh Schneider (2013) sebagai norma yang dialami dan diartikulasikan oleh anggota organisasi sebagai lingkungan kerja mereka; norma-norma ini mempengaruhi bagaimana anggota bertindak dan beradaptasi untuk mencapai tujuan di perusahaan.

2. Aspek Budaya Organisasi

Menurut Fey dan Denison (2003) terdapat empat aspek Budaya Organisasi, antara lain:

A. Keterlibatan (Involvement)

Partisipasi dalam pengambilan keputusan yang akan memengaruhi pekerjaan mereka dan memiliki hubungan yang jelas dengan tujuan perusahaan menunjukkan tingkat dari bawah ke atas serta terstruktur yang memiliki dampak menguntungkan pada efektivitas. Organisasi pendukung komitmen karyawan yang tinggi mendorong pemberdayaan karyawan, pengembangan tim, dan pengembangan sumber daya manusia untuk memandu kinerja.

B. Kemampuan Beradaptasi (Adaptability)

Kapasitas organisasi untuk menyesuaikan diri secara internal dalam menanggapi perubahan lingkungan eksternal dikenal sebagai kemampuan beradaptasi. Pelanggan

adalah kekuatan pendorong di belakang bisnis yang dapat beradaptasi, juga mengambil peluang, belajar dari kesalahan mereka, dan memiliki keterampilan serta latar belakang untuk membawa perubahan.

C. Konsistensi (Consistent)

Jika prinsip dan nilai organisasi karyawan sejalan dengan tempat kerja, konsistensi organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi yang sukses biasanya memiliki budaya yang sangat konsisten, terkoordinasi, dan terintegrasi.

D. Misi (Mission)

Misi organisasi adalah tujuan utamanya dan apa yang mendorong anggotanya untuk mematuhi dan percaya pada nilai-nilai dasarnya. Organisasi yang sukses memiliki arah dan visi untuk masa depan yang memandu pengembangan strategi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini, yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan berhubungan positif dan signifikan, dapat dikembangkan berdasarkan gagasan tersebut. Kinerja karyawan meningkat dengan budaya organisasi, dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan alat SPSS 26.0 for Windows. Pengujian data yang kemudian terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reabilitas alat ukur kedua uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji korelasi, uji linearitas, dan Kolmogorov-Smirnov. Subjek penelitian ini akan mengisi kuesioner yang akan diberikan oleh peneliti sebagai bagian dari metode pengumpulan data. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan budaya perusahaan sebagai variabel bebas. Populasi sampel penelitian ini adalah 50 karyawan produksi CV Bintang Abadi. Teknik pengambilan sampel adalah *teknik saturation sampling*, penggunaan teknik ini karena populasinya terbatas umumnya kurang dari 100

dan disarankan mengambil semuanya untuk memastikan bahwa penelitian ini adalah studi populasi. Skala Likert dengan dua pernyataan *favorable* dan *unfavorable* digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang diteliti. Dalam penelitian ini, skala berikut digunakan untuk mengumpulkan data :

Skala budaya organisasi, menggunakan skala yang dikembangkan Fey dan Denison (2003) didalam nya terdapat 4 indikator yaitu: *Involvement* (keterlibatan), *Adaptability* (kemampuan beradaptasi), *Consistent* (konsistensi), *Mission* (misi). Pengukuran budaya organisasi menggunakan format skala Likert dan memiliki total 36 item. Format 4 poin, 1 untuk "Sangat Setuju" dan 4 untuk "Sangat Tidak Setuju". Ada 34 pernyataan *favourable* dan 2 pernyataan *unfavorable*. Pada uji coba penelitian skala budaya organisasi, tersisa 28 item valid dengan skor reliabilitas 0,870 setelah 8 item yang gagal dikeluarkan dari tiga putaran uji

diskriminasi item. Dengan demikian, skala budaya organisasi memiliki tingkat yang reliabilitas tinggi.

Skala Kinerja Karyawan , menggunakan skala yang dibuat oleh Koopmans dan Beek (2014) didalam nya terdapat 3 indikator yaitu: *Task Performance* (kinerja tugas), *Contextual Performance* (kontekstual kinerja), *Counterproductive Work Behavior* (kinerja kontraproduktif). Skala kinerja karyawan yang terdiri dari 18 item ini menggunakan skala likert. Format 4 poin, 1 untuk "Sangat Setuju" dan 4 untuk "Sangat Tidak Setuju". Terdapat 5 pernyataan *unfavorable* dan 13 pernyataan *favourable*. Pada uji coba penelitian skala kinerja karyawan, tersisa 11 item dengan skor reliabilitas 0,723 setelah 7 item yang gagal dikeluarkan dalam satu putaran tes diskriminasi item. Dengan demikian, skala kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel tersebut skor variabel budaya organisasi dari 50 subjek, hasil analisis

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
1.	$x < 109,91$	Rendah	8	16,0 %	116,34	6,432
2.	$109,91 \leq x < 122,77$	Sedang	30	60,0%		
3.	$122,77 \leq x$	Tinggi	12	24,0 %		

deskriptif karakteristik budaya organisasi dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Berdasarkan temuan penelitian, budaya organisasi di CV Bintang Abadi terdiri dari 8 orang (16,0%) dalam kategori rendah, 30 orang (60%) dalam kategori sedang dan 12 orang (24%) dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian deskriptif terhadap faktor disajikan dalam tabel di bawah ini berupa skor variabel kinerja karyawan dari 50 partisipan yang dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. berdasarkan temuan penelitian terdapat 15 orang karyawan CV Bintang Abadi kategori rendah (30,0%), dalam kategori sedang (42,0%) 21 orang dan (28,0%) 14 orang dalam kategori tinggi.

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
1.	$x < 54,57$	Rendah	15	30 %	57,54	3,96
2.	$54,57 \leq x < 60,51$	Sedang	21	42,0%		
3.	$60,51 \leq x$	Tinggi	14	28,0 %		

Untuk memastikan sebaran data penelitian normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas. Data dianggap berdistribusi normal jika nilainya signifikan ($p < 0,05$) dan tidak berdistribusi normal jika nilainya signifikan ($p > 0,05$) (Azwar, 2010). Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam uji normalitas penelitian ini dan dijalankan pada sampel tunggal. Kinerja memiliki nilai signifikansi 0,028 ($p < 0,05$), sedangkan budaya organisasi memiliki nilai signifikan 0,200 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan untuk variabel budaya organisasi berdistribusi normal sedangkan untuk kinerja tidak berdistribusi normal.

Untuk menunjukan ada tidaknya hubungan linier yang kuat antara dua variabel. Jika nilai variabel signifikan ($p < 0,05$) dianggap linier, namun tidak dianggap jika ($p > 0,05$) (Azwar, 2010). Uji linearitas ANOVA menunjukan linearitas F sebesar 16,187. Signifikan 0,000 ($p < 0,05$) mengarah pada

kesimpulan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja adalah linier.

Uji korelasi peringkat Spearman (nonparametrik) ordinal mengukur kekuatan hubungan variabel independen dan dependen. Uji korelasi rank Spearman diterapkan karena salah satu variabel yang diamati memiliki distribusi yang tidak normal. Koefisien korelasi antara dua variabel tersebut dihitung dengan menggunakan temuan uji korelasi peringkat Spearman. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,450 dengan sig 0,001 ($p < 0,05$). Maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara keduanya.

Menurut hasil uji korelasi persona, terdapat koefisien korelasi $r = 0,450$, $p < 0,05$. Penelitian membuktikan bahwa di CV Bintang Abadi, budaya organisasi dan kinerja pekerja saling berhubungan. Dengan kata lain, kinerja personel organisasi akan semakin baik jika budaya organisasi diterapkan dengan lebih baik. Di sisi lain, penurunan kinerja berbanding lurus dengan seberapa baik organisasi mematuhi budayanya. Oleh karena itu, budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, sebagian pekerja percaya bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, budaya organisasi dapat digunakan sebagai dasar pemikiran yang harus diikuti dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan Meng & Berger (2019), yang menyiratkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan perilaku anggota dan bahwa budaya diperlukan untuk meningkatkan kinerja anggota. Kedua, beberapa pekerja percaya bahwa kinerja mereka akan meningkat karena mereka menerapkan budaya organisasi di tempat kerja secara lebih efektif. Hasil Tannady (2019) yang mengklaim bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan dan bahwa berbagai aspek budaya organisasi, termasuk mengelola perubahan, mencapai tujuan, kerja sama tim, dan kekuatan budaya, memiliki berbagai efek positif terhadap kinerja karyawan (Saad & Abbas, 2018). Menurut

penelitian oleh Hazriansyah (2017), budaya kerja dan kinerja karyawan berkorelasi secara signifikan. Kinerja karyawan akan meningkat dan mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, jika budaya kerja diterapkan dengan lebih efektif. Anfferney Dallen (2017) berpendapat dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi dan kinerja pekerja berkorelasi positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, khususnya antara karyawan yang berdedikasi dan mereka yang dapat bekerja sama dengan sukses serta memahami tujuan perusahaan. Temuan ini menguatkan penelitian Yusnandar (2020) yang menunjukkan hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara budaya perusahaan dengan kinerja pekerja. Temuan penelitian Suryani & Budiono (2016) berbeda secara signifikan dengan penelitian lain dalam hal kinerja karyawan. Menurut Sri Ekaningsih & Setyadi (2015), budaya organisasi dan kinerja pekerja tidak berhubungan secara positif dan signifikan. Tiga kategori rendah, sedang, dan tinggi digunakan untuk mengelompokkan hasil studi deskriptif pada faktor budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 8 karyawan di CV Bintang Abadi (16,0%) termasuk dalam kategori rendah, 30 karyawan termasuk dalam kategori sedang (60,0%), dan 12 karyawan masuk dalam kelompok tinggi (24,0%). Hasil penelitian deskriptif terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dikategorikan menjadi tiga rentang: rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan temuan kinerja karyawan CV Bintang Abadi yang berkategori rendah (15,0%) 15 orang, sedang (30,0%) 21 orang, dan tinggi (40,0%) 14 orang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan analisis data, terdapat hubungan antara budaya organisasi CV Bintang Abadi dengan kinerja karyawan. Semakin efektif perusahaan menjalankan budayanya,

semakin baik kinerja personelya .Di samping itu, semakin kurang baik dalam mematuhi budaya organisasi, maka semakin menurun kinerjanya.

Saran

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti dan menerapkan budaya organisasi yang ada saat ini dalam menjalankan tanggung jawabnya guna meningkatkan kinerja dengan cara berdialog atau bekerja sama. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat merangkul nilai-nilai budaya perusahaan yang ada guna menjamin kinerja karyawan yang baik. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan tambahan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azwar,S.(2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [2] Abbas,M.(2017).The effect of organizational culture and leadership style towards *employee engagement* and their impact towards employee loyalty.*Asian Journal of Technology and Management Research (AJTMR)*,7(2),1-11.
- [3] Altindag, E., & Kosedagi, Y. (2015). The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. Elsevier, 210, 270–282.
- [4] Anfferney Dallen Mewoh.(2017).Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa. *Jurnal Administrasi Bisnis*.Vol 5.No 005
- [5] Agwu,M.O.(2014).Organizational culture and employees performance in the national agency for food and drugs administration and control (NAFDAC) Nigeria. *Global Journal of Management and Business Research*,14(2),2-11.
- [6] Alindra. Aput Ivan. (2015). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan depok sports center. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- [7] Agolla,J.E.(2018).Human capital in the smart manufacturing and industry 4.0 *revolution.in digital transformation in smrt manufacturing* (pp.41-58).Zagreb:InTech.
- [8] Bisbey,T.M.,Kilcullen,M.P.,Thomas,E.J.,Ottose,M.J.,Tsao,K.,&Salas,E.(2019). Safety culture: an integration of existing models and *framework* for understanding its development. *Human Factors*,August,1-15.
- [9] Ciobanu,A.,&Androniceanu, A. (2015). Civil servants motivation and work performance in romanian public institutions. *Procedia Economics and Finance*.164-174.
- [10] Diamantidis,A.D.,& Chatzoglou,P.(2019).Factors affecting employee performance:*an empirical approach*.*International journal of Productivity and Performance management*,68(1),171-193. IJPPM-01-2018-0012.
- [11] Darsana, Made. 2013. “The influence of personality and organizational culture on employee performance through organizational citizenship behavior”. the international journal of management. Vol 2 Issue 4, Hal 35-42.
- [12] Dirisu,J.,Worlu,R.,Osibanjo,A.,Salau,O.,Borishade,T.,Meninwa,S.,&Atolagbe,T.(2018). An integrated dataset on organisational culture,job satisfaction and performance in the hospitality industry.Data in Brief,19,317-321.
- [13] Fey, C. F., & Denison, D. R. (2003). Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Russia? *Organization Science*,14(6), 686-706.
doi:10.1287/orsc.14.6.686.24868
- [14] Farooq,S.U.,Shams,M.S.,Niazi,M. M. (2015). Factors affecting employees

- performance. *Business and Economic Review*, 7(71–84).
- [15] Gallup,(2020) How Leaders Are Responding to Covid-19 Workplace Disruption.
- [16] Hazriansyah,M.(2017).The influence of organizational culture with employee engagement on performance(A lesson from PT.Wika Bitumen Jakarta-Buton). *International Journal of Scientific and Research Publications*,7(11), 502-510.
- [17] Harwiki. (2016). The impact of servant leadership on organization culture,organizational commitment,organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperatives. *Elsevier*,219,283-290.
- [18] Hatane, S. E. (2015). Employee satisfaction and performance as intervening variables of learning organization on financial performance. *Elsevier*, 211, 619–628.
- [19] Irwan Sugiarto. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. *banking and management review*, 2(1), 125.
- [20] Jufrizen,J.(2016). Mediating effect of job satisfaction on the effect of compensation on employee performance.*Scientific Journal of Management and Business*,17(1).
- [21] Jabarullah,N.H. and Hussain, H. I. (2019). The effectiveness of problem-based learning in technical and vocational education in Malaysia,*Education and Training*.
- [22] Jufnidar, & Ma'arif,S.(2018).Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*.
- [23] Koopmans,L., Bernaards,C.M.,Hildebrandt,V.H.,Vet,H .C.W., & Van Der Beek, A.J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- [24] Koopmans,L., Bernaards,C.M.,Hildebrandt,V.H.,Vet,H .C.W., & Van Der Beek, A.J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire,56.
- [25] Koopmans,L., Bernaards,C.M.,Hildebrandt,V.H.,Vet,H .C.W., & Van Der Beek, A.J. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis,15.
- [26] Kuswati, Y. (2020). The influence of organizational culture on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302.
- [27] Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45.
- [28] Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of training and development of employees on employee performance through job satisfaction : A Study of the Telecom Sector of Pakistan. *Macrothink Institute*, 7(1), 29–46.
- [29] Khalid Bari, H. R. R., Fadaei, M., & Ebrahimi, P. (2016). The Role of Ethical Leadership On Employee Performance in Guilan University of Medical Sciences. *Elsevier*, 230, 463–470.
- [30] Lina, Dewi. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating: Pegawai biro UMSU universitas

- muhammadiyah sumatera utara. Jurnal riset akuntansi dan bisnis.
- [31] Leithy, W. E. (2017). Organizational culture and organizational performance. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(4), 442-447.
- [32] Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- [33] Matei, C. S. (2015). Organizational culture and creativity perspectives, *euromentor journal studies about education. Journal Studies*, 7(3), 40-47.
- [34] Masambe. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado. *JURNAL EMBA*, 3(3), 939-949.
- [35] Maison, Yasri, & Abror, (2018). Effect of organizational culture, leadership and compensation on *employee engagement* in Coca-cola amatil Indonesia Central Sumatra. *Proceedings of the 2nd Padang international Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, 64(1), 837-845, doi: 10.2991/piceeba2-18.2019.73
- [36] Namrita, K. & Yoginder S. V. (2017). Organizational culture and employee engagement: An interrelationship study in hospitality industry of Himachal Pradesh. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 7(3), 13-22.
- [37] Nurkholis, N., Dularif, M., & Rustiari, N. W. (2020). Tax evasion and service-trust paradigm: A meta-analysis. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-20.
- [38] Narayana, A. (2017). A Critical review of organizational culture on employee performance. *American Journal of Engineering and Technology Management*, 2,(72-76).
- [39] Nanda Novriansyah. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) kantor wilayah sumatera utara medan. *Jurnal Jumantik*, 2(1), 13-25.
- [40] Noercahyo, Maarif, Sumertajaya. (2021). *The Role of Employee Engagement on Job Satisfaction an Its*.
- [41] Noesgaard, Ms & Hansen. (2017). *Work engagement in the public service context: the dual perceptions of job characteristics, International Journal of Public Administration*, voi.41, issue 13, pp.1047-1060.
- [42] Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1). doi:10.5590/IJAMT.2017.16.1.04
- [43] Polychroniou, P., & Trivellas, P. (2018). The impact of strong and balanced organizational cultures on firm performance: Assessing moderated effects. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 10(1), 16-35.
- [44] Pepra-Mensah, J., & Kyeremeh, E. A. (2018). Organizational culture: a catalyst for *employee engagement* in the Ghanaian public sector? *Global Journal of Human Resource Management*, 6(3), 11-28.
- [45] Sengottuvel, A., & Aktharsha, U. S. (2016). The Influence of organizational culture on organizational performance in the information technology sector. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 56-64.
- [46] Saudi M. H. M., Juniati S., Kozicka K. & Razimi. M. S. A. (2019). Influence of lean practices on supply chain performance. *Polish Journal of Management Studies*, 19(1), 353-363.

- [47] Sagita, A. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (Studi pada PT Astra International, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1), 73–82.
- [48] Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju
- [49] Schmitt, A, Den Hartog, D.N., & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (8993),588-610.
- [50] Sapta, I.K.S., Landra, N., Supartha, I.W.G., Asih, D., & Setini, M. (2020). Public health welfare in digital-based resources *Computational and Theoretical Nanoscience*, 16(7), 2967-2974.
- [51] Sapada, A.F.A., Modding, H.B., Gani, a., & Nujum, S. (2017). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28-36.
- [52] Saad, G. Ben, & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 201-218.
- [53] Suryani, D. & Budiono. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Journal of Research in Economics and Management*, 16(1), pp.29-43.
- [54] Sricksaningsih, A. & Setyadi, P.D.D. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(17), pp.208-220.
- [55] Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. doi:10.1146/113011-143809
- [56] Suyoto & Mutiharso. (2019). *Effect of work environment and employee engagement on job performance of public relation staff in luxury hotels in Jakarta*. *International Journal of Organization Business Excellence*. Vol (2) 2. Pp 83-90.
- [57] Tannady, H., Tannady, H., Ismuhadjar, & Zamia, A. (2019). The effect of organizational culture and employee engagement on job performance of healthcare industry in province of Jakarta, Indonesia. *Quality-Access to Success*, 20(169), 18-22.
- [58] Tan, B.S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(3), 356-368.
- [59] Tortorella, G., Narayanamurthy, G., Godinho Filho, M., Staudacher, A., MacCawley, A. (2020) Pandemic's effect on the relationship between lean implementation and service performance. *J. Serv. Theory Pract.*
- [60] Wanjiku, N.A., & Agusioma, N.L. (2014). Effect of organisational culture on employee performance in non governmental organizations. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4 (11), 1–12.

-
- [61] Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di kota medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN