

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN QUALITY
CONTROL”**

(Studi Empiris Pada Perusahaan Industri Semarang Garment)

Diah Dwilestari¹⁾, Drs.Rahaju Djati Prijono,M.Si²⁾, Tiara Nove Ria, S.Pd, M.Pd.³⁾

1) Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

2) Dosen Jurusan Manajemen Fkultas Ekonomi

Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui serta melakukan uji empiris pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, stres kerja pada komponen pengendali mutu di PT Semarang Garment. Variabel bebas didalam penelitian yaitu : budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), stres kerja (X3), variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian yaitu karyawan PT. Ada 130 karyawan di Departemen quality control di Semarang Garment, dan jumlah sample di gunakan didalam penelitian yaitu 99 karyawan. Metode pengambilan sample random sampling, yaitu teknik penentu sample dengan cara pengambil seluruh anggota populasi, sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik atau metode sample random sampling untuk karyawan PT. departemen quality control Semarang Garment memiliki total 99 karyawan. Keluaran SPSS membuktikan bahwa budaya organisasi terhdap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikn dengan koefisien regresi sebesar 0,308 (positif) nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima. Variable motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi adalah 0,977 (positif) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yaitu H2 diterima. Variabel stres kerja berpengaruh secara parsial, tetapi hasilnya negatif dan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Buktikan bahwa nilai t koefisien regresi adalah -0,533 (negatif) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima. Variable seperti budaya organisasi, motivasi kerja, stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian ditunjukkan F hitung $144,751 > F$ Tabel 3,09 nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H4 diterima

Kata Kunci : Budaya organisasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and conduct an empirical test of the influence of organizational culture, work motivation, work stress on quality control components at PT Semarang Garment. The independent variables in this study are : organization culture (X1), work motivation (X2) and work stress (X3), the dependent variable is employee performance (Y). The population of this study were employees of PT. there are 130 employees in the quality control department at Semarang Garment, and the number of sample used in this study is 99 employees. The sampling method is random sampling, which is the technique of determining the sample by taking all members of the population, so the researchers decided to use a random sampling technique or method for employees of PT. Semarang Garment quality control department has a total of 99 employees. SPSS output show that organizational culture on employee performance. This is evidenced by regression coefficient of 0,308 (positive) and a significance value of $0,000 < 0,05$, so H1 is accepted. The variable of work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. The regression coefficient value is 0,977 (positive) and the significance value is $0,000 < 0,05$, that is, H2 is accepted. The effect, but the results are negative and have a significant effect on employee performance. Prove that the t value of the regression coefficient is -0,533 (negative) and the significance value is $0,000 < 0,05$, then H3 is accepted. Variable such as organizational culture, work motivation, work stress also affect employee performance. This is indicated by F count 144.751 $> F$ Table 3.09 and a significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$ then H4 is accepted.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Work Stress, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dijaman globalisasi seakan-akan organisasi diharuskan untuk selalu menyediakan diri untuk bisa menyamakan diri dengan adanya perubahan. Oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya yang baik dan unggul. Persoalan tentang keinginan mendapatkan sumber daya manusia profesional serta baik yang menarik diinginkan oleh badan usaha serta perusahaan di Indonesia agar mampu berkompetisi saat seperti ini, menciptakan dunia industri ini menghadapi banyak rintangan berat agar bisa beradu secara regional, nasional ataupun internasional. Banyaknya pejuang profesional karyawan semakin tinggi menyebabkan semakin tingginya juga desakan yang dialami oleh seseorang dilingkungan kerja.

PT.Semarang Garment mempunyai tujuan menjadi perusahaan yang maju, sukses dan bersifat profesional disegala bidang. Didalam perusahaan,SDM merupakan unsur terpenting dalam suatu usaha meskipun didalam perusahaan sudah memiliki beberapa faktor kebutuhan yang telah tersedia tapi jika tanpa peran SDM perusahaan tidak bisa berjalan baik, sebab SDM sebagai penentu dan penggerak jalan untuk sebuah perusahaan. Karena itu perusahaan diharuskan untuk bisa memberi contoh dan arahan yang baik demi tercapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang serta adanya riset penelitian berupa pembeda hasil diantar peneliti sebelumnya, maka itu peneliti menjadi tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control ” (Studi kasus di PT.Semarang Garment)**

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan bagian quality control ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan bagian quality control ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan bagian quality control ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan bagian quality control ?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan fase kemajuan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan sebagai hal umum didorong oleh 2 faktor, faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul didalam individu. Faktor eksternal faktor muncul dari luar individu. Teori hal kinerja atau job performance dalam hal ini merupakan teori psikologi atas cara perilaku kerja seseorang individu sehingga dapat memberikan hal yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. (I Gede dan I Ketut, 2017).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah prinsip yang amat bervariasi, teruji dengan banyaknya argumen bermacam-macam yang bisa dijumpai dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan sebagai pendekatan, sikap hidup, perhatian tiap-tiap individu yang bersangkutan dari bermacam lingkup, baik dari kalangan akademis ataupun praktisi. Budaya organisasi disebut seperti budaya perusahaan, merupakan perangkat norma-norma serta nilai-nilai yang relatif lama berlakunya, bisa diikuti bebarengan dengan individu organisasi atau karyawan setaraf norma perilaku didalam menuntaskan problem organisasi perusahaan. (H Edy Sutrisno,2009)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah kemampuan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mengapai tujuan organisasi, dan kondisinya merupakan kebiasaan untuk bekerja keras untuk mencukupi kebutuhan individu. (Robin, 2002:55)

Stres Kerja

(Rivai,2005) Stres dapat menyebabkan terganggunya fungsi kognitif, emosi maupun fungsi fisiologis setiap seseorang mengalaminya. Untuk setiap seseorang dapat memiliki adaptasi diri dengan baik, maka stres mampu dapat ringan serta cepat diatasi, namun bagi yang memiliki adaptasi diri yang kurang baik, maka stres dapat memunculkan masalah didalam setiap kehidupan seseorang tersebut.

METODE PENELITIAN

Variable Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

1. Variable Independen

Variable Independent merupakan hasil gejala dan unsur yang mempengaruhi ada atau tidak timbulnya gejala serta unsur lain.

2. Variabel Dependen

Variable dependen ialah variabel mampu dapat menghasut untuk bisa menjadi sebab dari adanya variabel bebas tersebut (I gede dkk,2017). Variabel dependen penelitian ialah kinerja karyawan. Anwaruddin dalam I Gede,dkk (2017) Kinerja karyawan ialah sebuah dampak kerja yang baik

kualitas serta kuantitas agar bisa berhasil digapai seseorang karyawan didalam melakukan kegiatan setara dengan tanggung jawabnya.

Populasi dan Sample

Populasi

Sugiono dalam I Gede,dkk (2017) Populasi merupakan sebuah wilayah umum terdiri atas beberapa objek, subjek dengan sifat serta karakteristik tertentu. Peneliti bisa sebagai penentu penelitian serta dapat menarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah Karyawan pada bagian quality control di PT.Semarang Garment yang jumlah 130 orang.

Sample

Mengambilan sampel di dalam penelitian ini ialah melakukan metode/teknik *simple random sampling* (teknik sample sesederhana). (Ida dan Agus,2008). maka dalam penentuan jumlah sampel digunakan rumus dari Taro Yamane (Riduan dan Akdon dalam I Gede dkk, 2017) sebagai berikut:

$$n = N : ((N x d^2) + 1)$$

Keterangan:

n = Total sample

N = Total populasi

d² = Tingkat presisi/akurasi ditetapkan (5% = 0,05)

Jenis dan Sumber Data

Adapun 2 cara untuk mengumpulkan data, yang di gunakan untuk penelitian, yaitu :

1.Data sekunder

Data sekunder ialah data primer yang sudah dibuat untuk dikerjakan lebih lanjut melalui beberapa pihak pengumpulan data primer misal didalam bentuk tabel mauun diagram. Data sekunder dari peneliti ini diperoleh dari penelitian pustaka dengan bisa mempelajari literature-literature melalui buku-buku diperpusatakan, maupun dari referensi-referensi teori yang berkaitan dengan perkembangan manajemen sumber daya manusia serta kinerja karyawan..

2.Data primer

Data penelitian perolehan data yaitu data primer . Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dalam SPSS yaitu yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel dependen (Y) dengan memperhitungkan variabel-variabel independen (X).

Kuesioner yang telah diisi oleh responden pasti sebelumnya dianalisis terlebih dahulu dihitung dengan menggunakan skala ukur interval & menggunakan metode bobot Skala Likert, sehingga dapat menghasilkan output berupa angka. lalu angka tersebut dianalisis dengan SPSS yang berfungsi untuk mengetahui apakah variable Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen Penelitian

Tujuan untuk mengerti pengaruh variabel bebas kepada variabel tergantung. Dari Persamaan variabel yang ditemukan dapat melalui cara perhitungan regresi, proses wajib diuji dengan cara statistik untuk nilai regresinya. Analisis data diperoleh dipakai didalam penelitian merupakan melalui metode statistik. Melalui dukungan dari *statistical program for social science* (SPSS) . (H Edy,2010)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dari beberapa item pernyataan dalam kuesioner dan cara menghitung koefisien korelasi atas tiap pernyataan dalam jumlah skor bisa yang didapat lalu dibandingkan nilai kritis $r_{\text{product moment}}$. bertujuan untuk uji validitas data yaitu agar dapat kita lihat variabel yang diajukan dapat diukur atau validitas itu mampu menyangkut variabel yang harus diukur. Menurut Icus dan Hendri (2020). Dasar pengambilan keputusan ialah : (1) Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, demikian dapat menunjukkan jika soal pernyataan itu valid, (2) Jika $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ dan item tidak valid. Maka dilihat tabel angka r_{tabel} kritis *product moment* yang tingkat signifikannya 5% serta $N = 99$ didapatkan angka r_{tabel} adalah 0,195. Kemudian beberapa item soal instrumen diitung angka r_{hasil} serta dibandingkan r_{hasil} dan r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Kuesioner bisa dinyatakan *reliabel* kalau jawaban pernyataan ialah sebuah jawaban konsisten waktu hingga kewaktu. Pengukuran reliabilitas didalam penelitian adalah digunakannya rumus melihat *cronbach's Alph*. Sebuah variabel bisa dikatakan reliabel maka angka *cronbach's Alph* $> 0,60$ (Ghozali,2011). Berdasarkan uji reliabel digunakan *cronbach's Alp*,. Didapatkan hasil uji reliabel sebagai berikut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi z ed Residual
N		99
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02713562
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.333

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Didapatkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, mampu dilihat hasil Asymp. Sig tidak signifikan, dan dapat dilihat signifikansinya $0,333 > 0,05$. Demikian bisa dinyatakan jika data itu terdistribusi tersebut normal. Maka data yang memenuhi asumsi normalitas, dengan hasil analisis regresi linier berganda bisa digunakan untuk dasar pembuktian hipotesis.

Uji Multikolonieritas

Berikut table hasil uji multikolonieritas sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	0,454	2.204
2	Motivasi Kerja	0,235	4.253
3	Stres Kerja	0,191	5.246

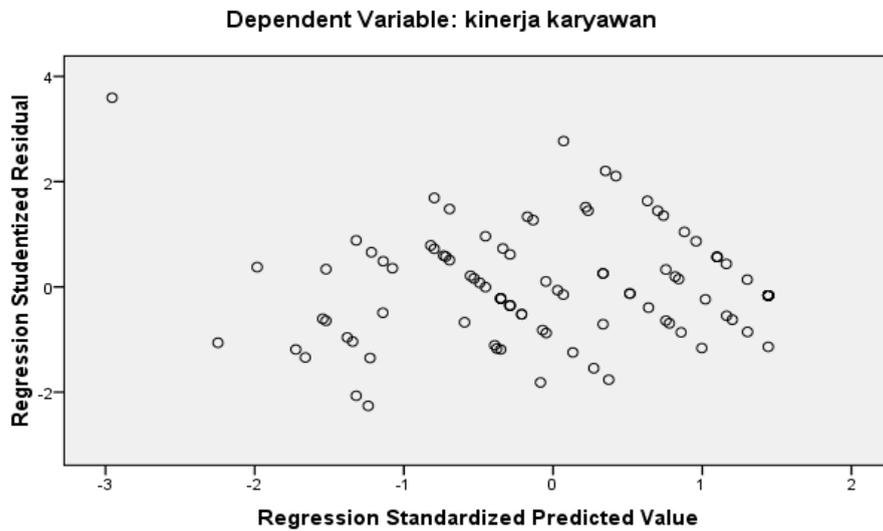
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel , angka toleransi pada variabel bebas lebih besar dari angka *default (Tolerance)* ditetapkan 0,10. Sedangkan angka VIF kecil daripada 10. Dengan ketentuan sudah ditentukan dengan demikian hal tersebut berarti didalam persamaan regresi tidak dapat diketahui adanya korelasi antara variabel independen dapat dinyatakan bebas multikolonieritas, dengan demikian variabel itu bisa dipergunakan didalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Icus daan Hendri (2020), pengukuran heteroskedaktisitas jika penyebaran titik-titik pada sumbu Y terletak di atas dan dibawah nol serta tidak membuat pola jelas, maka hal itu tidak terjadi heteroskedaktisitas. Dengan digunakannya Uji *scatterplots*.

Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada gambar di atas terlihat titik tersebar diberbagai tempat secara acak, membuat pola tidak jelas, serta penyebaran di atas dan dibawah nilai 0 terhadap sumbu Y, mampu disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas terhadap model regresi. Maka itu menunjukan kalau hasil estimasi regresi linier mampu dipergunakan analisis lebih lanjut

Hasil Regresi Linier Berganda

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.478	1.008		.474	.636		
	budaya organisasi	.308	.046	.433	6.710	.000	.454	2.204
	motivasi kerja	.977	.093	.945	10.540	.000	.235	4.253
	stres kerja	-.533	.123	-.431	-4.329	.000	.191	5.246

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Persamaan regresi berganda bisa diterangkan : variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) serta stres kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif, maka artinya ketiga variabel itu memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y), sehingga jika kenaikan budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) serta stres kerja (X_3) demikian bisa meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dikerjakan agar bisa diuji secara berbeda variabel mempengaruhi variabel independen pada variabel dependen, maka menggunakan uji

t. Rumus uji $t_{tabel} = \text{total responden dikurangi dua}$, rumusnya : $t_{tabel} = 99 - 2 = 97$, cari angka t_{tabel} 1.664

Hasil Uji t
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.478	1.008		.474	.636		
	budaya organisasi	.308	.046	.433	6.710	.000	.454	2.204
	motivasi kerja	.977	.093	.945	10.540	.000	.235	4.253
	stres kerja	-.533	.123	-.431	-4.329	.000	.191	5.246

Hasil Uji F
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.609	3	157.536	144.751	.000 ^a
	Residual	103.391	95	1.088		
	Total	576.000	98			

a. Predictors: (Constant), stres kerja, budaya organisasi, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

budaya organisasi, motivasi kerja serta stres kerja mempunyai nilai F_{hitung} 144,751 dan taraf signifikansi 0,000 , angka F_{hitung} 144,751 > F_{tabel} 3,09 serta angka signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 bernilai positif, jadi bisa disimpulkan bahwa menolak H_0 serta menerima H_a , berarti variabel seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja pengaruh pada kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*)

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.815	1.04323

a. Predictors: (Constant), stres kerja, budaya organisasi, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Analisis dari hasil koefisien determinasi terhadap regresi linier berganda nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,821 artinya bisa mempengaruhi variabel independen budaya organisasi, motivasi kerja serta stres kerja pada variabel kinerja karyawan 82% sedangkan sisanya dapat mempengaruhi faktor-faktor yang kurang dicermati.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keluaran SPSS ditnjukn dengan nilai koefisien regresi (b) β_1 dan nilai tersebut mewakili 0,308. Nilai itu berarti untuk setiap penambahan taraf Budaya Organisasi (X_1), maka nilai kinerja karyawan (Y) dapat naik 3,08 unit. Karena angka koefisien regresi 0,308 (positif) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan itu mampu di katakan budaya organisasi pada kinerja karyawan pengaruh positif. **Dengan demikian H_1 diterima.**

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keluaran dari SPSS menunjukkan koefisien regresi (b) β_2 ditunjukkan 0,977. Angka tersebut berarti bahwa untuk setiap naik 1 taraf motivasi kerja (X_1), demikian nilai kinerja pegawai (Y) mampu naik sebesar 9,77 satuan. Maka angka koefisien regresi bernilai 0,977 (positif) dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$, bisa dinyatakan motivasi kerja pada kinerja karyawan berpengaruh positif. **Dengan demikian H_2 diterima.**

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keluaran SPSS menunjukkan nilai koefisien regresi (b) β_3 ditunjukkan -0,533. Angka tersebut berarti bahwa untuk setiap penambahan 1 taraf stres kerja (X_3), dengan demikian angka kinerja karyawan (Y) mampu naik -5,33 satuan. Maka angka koefisien regresi bernilai -0,533 dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$, sebab itu bisa dinyatakan stres kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. **Dengan demikian H_3 diterima.**

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Keluaran dari SPSS menunjukkan nilai F_{hitung} 144,751 serta tingkat signifikansi 0,000, maka angka F_{hitung} 144,751 $>$ F_{tabel} 3,09 serta angka signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ tertanda positif, itu bisa dinyatakan menolak H_0 serta menerima H_a , yang berarti variabel budaya organisasi, motivasi kerja serta stres kerja pada kinerja karyawan berpengaruh. **Dengan demikian H_4 diterima.**

PENUTUP

Kesimpulan

Dari sebuah rumusahan masalah ini penelitian bisa memajukan, analisis data dilaksanakan serta penjelasan sudah dijelaskan di bab-bab sebelumnya, bisa di ambil kesimpulan bahwa :

1. Variabel budaya organisasi pada kinerja karyawan pengaruh positif. Hal itu dapat ditunjukkan dengan angka koefisien regresi sebesar 0,308 (positif) serta angka signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan berpengaruh positif. Maka itu mampu ditunjukkan dengan angka koefisien regresi sebesar 0,977 (positif) angka signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dengan itu mampu ditunjukkan dengan angka koefisien regresi bernilai -0,533 serta angka signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan berpengaruh. Agar dapat ditunjukkan dengan F hitung 144,751 > F tabel 3,09 serta signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran bisa dapat diberikan peneliti melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja, seperti pembagian beban kerja yang adil, agar tidak terjadi overworking, agar jam kerja tidak terlalu ketat, sehingga emosi karyawan dapat lebih terkontrol, selain itu perusahaan juga mampu meminimalisir stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang emosinya lebih baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu dilaksanakan penelitian lebih lanjut di beberapa lokasi, hasil tersebut bisa mewakili satu lokasi saja, tetapi juga sebaiknya bisa menambah sampel penelitian, memperoleh data lebih efektif serta mampu menyimpulkan kesimpulan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempergunakan variabel

berbeda serta bisa ditambahkan variabel lain yang mampu berdampak pada kinerja karyawan, agar hasil dari penelitian akan maksimal serta lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Ida ; Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan . *Manajemen dan Kewirausahaan* , 124-135.
- Dwi Wicaksono, Icus. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Ilmu dan Riset Manajemen* , 1-25.
- Eka Arya, I Putu ; Karya Utama, I Made. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian Hardiness, Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 15 (2302-8556), 1711.
- Fachreza ; Musnadi, said ; Abd Majid, M. Shabri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisyiah* , 115-122.
- I Putu Eka Arya Wedhana Temaja, I. M. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian Hardiness, Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 1711.
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *katalogis* , 147-158.
- Sudha Cahyana, I Gede ; Jati I Ketut. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 1314-1342.
- Sun'an ; Sunaryo, Hadi ; Rizal, Mohammad. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma* , 32-47.
- Sutrisno, H. Edy. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *Ekuitas* , 460-477.

Wawan Sam Adinata,Ujang. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamziz Bandung. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* , 136-157.

