

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X

Nabila Cita Suci<sup>1</sup>, Murniyati<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450  
Email: nabilaacitaaly202@gmail.com

Submit:  
16-09-2025

Revisi:  
21-09-2025

Terima  
28-09-2025

Terbit Online:  
10-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, budaya organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk di PT X sebagai kontraktor pertambangan. Selain itu, stres kerja akibat tekanan tugas dan lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT X, yang belum pernah diteliti secara spesifik sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan 50 responden sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji determinasi menunjukkan budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja sebesar 45,8%. Uji t menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial ( $t$  hitung 5,891 >  $t$  tabel 2,011; sig. 0,000 < 0,05), sedangkan stres kerja tidak ( $t$  hitung 0,442 <  $t$  tabel; sig. 0,660 > 0,05). Uji F menunjukkan keduanya secara simultan berpengaruh signifikan ( $F$  hitung 19,824 >  $F$  tabel 3,20; sig. 0,000 < 0,05).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

**Abstracts** - In an increasingly competitive business environment, organizational culture has become an important factor influencing employee attitudes and behavior, including at PT X as a mining contractor. In addition, work stress resulting from task pressure and the work environment can also affect performance. This study aims to examine the influence of organizational culture and work stress on the performance of PT X employees, which has not been specifically researched before. This study employs a quantitative causal approach with 50 respondents as the sample. Data were collected via an online questionnaire and analyzed statistically to determine the influence of the two independent variables on performance, both partially and simultaneously. The determination coefficient test results indicate that organizational culture and work-related stress together influence performance by 45.8%. The  $t$ -test indicates that organizational culture has a significant partial effect (calculated  $t = 5.891 > table t = 2.011$ ; sig. 0.000 < 0.05), while work stress does not (calculated  $t = 0.442 < table t$ ; sig. 0.660 > 0.05). The  $F$  test shows that both simultaneously have a significant effect ( $F$  calculated 19.824 >  $F$  table 3.20; sig. 0.000 < 0.05).

Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Kesuksesan manajemen perusahaan sangat bergantung pada performa kinerja karyawannya. PT X, sebagai entitas bisnis yang menawarkan layanan kontraktor pertambangan, memiliki jangkauan operasional yang luas di berbagai wilayah di Indonesia. Karena ukuran proyek yang besar dan tuntutan tinggi terhadap produktivitas, PT X membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif, terampil, dan disiplin untuk mendukung pencapaian target operasional dan kesuksesan proyek secara keseluruhan. Oleh karena itu,

penting untuk mengkaji elemen-elemen internal yang dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan, seperti budaya organisasi yang ada dan tingkat stres yang terkait dengan pekerjaan di sana.

Sebagai kontraktor pertambangan, PT X mencerminkan budaya organisasi bisnis yang khas. Kantor pusat berfungsi sebagai pusat koordinasi operasi dan pengambilan keputusan untuk menyokong komunikasi yang efisien dan kerja sama yang erat antara karyawan, manajemen, dan departemen. Namun, budaya perusahaan di kantor pusat terus berubah

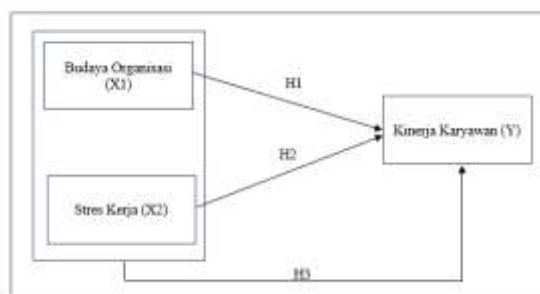
seiring dinamika tempat kerja dan upaya bisnis untuk membangun suasana kerja yang nyaman dan efisien. Sebagaimana pendapat (Lantang, 2022), "budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan yang tumbuh dalam sebuah perusahaan, yang membentuk tindakan para anggotanya."

Selain budaya organisasi, stres kerja juga merupakan tantangan nyata di berbagai industri, termasuk kontraktor tambang seperti PT X. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan dan kondisi kerja, yang dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami tenaga kerja. Setiap individu dapat mengalami tekanan psikologis saat bekerja sebagai dampak dari ketidakselarasan antara beban kerja dengan kapasitas yang dimilikinya. Menurut (Priyani Ani, Maryam siti, 2020), "seorang individu harus mampu mengendalikan stres yang dihadapinya agar tidak menimbulkan dampak yang merugikan bagi kinerjanya."

Tuntutan serta tanggung jawab dari atasan dalam menyelesaikan tugas juga menjadi faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja dan performa karyawan. Berdasarkan pendapat (Beno et al., 2022), "kinerja karyawan merupakan tentang bagaimana mereka menjalankan sesuatu, bukan hanya apa yang mereka capai; untuk mencapainya kita harus memperhatikan nilai pekerjaan, hasil, dan strategi yang dioperasikan." Di PT X, kinerja karyawan diukur menggunakan berbagai indikator, seperti pencapaian target, kinerja kerja, dan efisiensi operasional, yang dapat dijalankan secara individu atau dalam pengaturan kelompok.

Penelitian ini memfokuskan kajian pada "Dampak Budaya Organisasi dan Stres Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT X" karena belum ditemukan penelitian yang secara spesifik membahas kedua aspek tersebut dalam kerangka operasional perusahaan ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan inovatif bagi PT X dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

Kerangka Berpikir, Hipotesis, dan Tujuan



Sumber: Penulis, 2025

Hipotesis.

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT X.

H2: Terdapat pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di X.

H3: Terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi.

Tujuan.

**Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT X?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT X?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT X?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT X
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengaruh stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT X.
- 4.

## **2. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui secara pasti variabel yang akan diukur serta memahami konteks responden. Hal ini sejalan dengan pendapat Sekaran & Bougie (2016) bahwa kuesioner sering digunakan dalam penelitian manajemen dan organisasi karena mampu menjangkau responden secara cepat dan memberikan data terukur untuk analisis statistik.

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah individu, yaitu karyawan PT X. Kuesioner dikembangkan dalam bentuk daring menggunakan Google Formulir, sehingga distribusi instrumen dapat dilakukan secara lebih cepat, praktis, dan menjangkau responden tanpa batasan lokasi. Penggunaan kuesioner daring juga terbukti efektif untuk mengurangi bias administratif dan meningkatkan keterlibatan responden (Dillman et al., 2014).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (census sampling), yaitu semua anggota populasi dijadikan responden penelitian. Menurut Sugiyono (2019), teknik sampel jenuh tepat digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Dengan demikian, seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian, yaitu sebanyak 50 orang, dilibatkan sebagai responden.

Periode penelitian ini dilakukan selama April hingga Juni 2025, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi karyawan pada rentang waktu tersebut.

Metode ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, misalnya oleh Dewi & Putra (2021), yang menggunakan teknik sampel jenuh pada penelitian karyawan perusahaan dengan jumlah responden <100 orang. Teknik ini dipilih untuk memperoleh data yang lebih akurat karena tidak ada anggota populasi yang diabaikan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 50 responden yang bekerja di PT X. Karakteristik responden dibagi ke dalam tiga kategori utama, yakni jenis kelamin, rentang usia, dan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27	54%
Perempuan	23	46%

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54%. Hal ini memperlihatkan adanya dominasi responden pria di lingkungan penelitian, meskipun distribusi dengan responden perempuan tetap relatif seimbang.

Selain itu, distribusi usia menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok umur 31–40 tahun (32%) dan lebih dari 40 tahun (28%). Hal ini menandakan bahwa mayoritas partisipan berada dalam usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang. Sedangkan pada jenjang pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir sarjana, yang berarti tingkat pemahaman akademik mereka memadai untuk memahami instrumen penelitian.

#### 3.2 Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan pada tiga variabel utama, yaitu Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Sebagai contoh, indikator Budaya Organisasi yang diukur melalui sepuluh pernyataan memperlihatkan hasil yang relatif konsisten. Misalnya, pernyataan “*Saya fokus pada pencapaian target kerja yang telah ditentukan*” memiliki rata-rata 4,18 dengan simpangan baku 0,388, menunjukkan mayoritas responden sangat fokus pada target kerja. Sebaliknya, pernyataan “*Saya cenderung bersikap kompetitif dalam situasi kerja*” menghasilkan rata-rata 3,46 dengan simpangan baku 0,862, memperlihatkan adanya keragaman jawaban yang lebih besar.

Untuk variabel Stres Kerja, pernyataan “*Saya sulit menahan emosi ketika menghadapi tekanan kerja*” mencatat rata-rata 2,76 (SD = 1,041), yang mengindikasikan sebagian besar responden cukup mampu mengendalikan emosi. Sementara itu, pada pernyataan “*Saya merasa tidak nyaman saat harus bersosialisasi dengan rekan kerja*” diperoleh rata-rata 2,04, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa nyaman berinteraksi sosial.

Variabel Kinerja juga menunjukkan kecenderungan positif. Misalnya, pernyataan “*Saya selalu mengevaluasi hasil kerja untuk perbaikan ke depan*” memperoleh rata-rata 4,16 (SD = 0,618), menegaskan adanya konsistensi responden dalam melakukan evaluasi pekerjaan.

#### 3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Item	Koefisien Pearson	Keputusan
X1.1	0,503	Valid
X1.2	0,759	Valid
X1.3	0,428	Valid
X1.4	0,669	Valid
X1.5	0,623	Valid
X1.6	0,700	Valid
X1.7	0,767	Valid
X2.1	0,620	Valid
X2.2	0,713	Valid
X2.3	0,761	Valid
X2.4	0,592	Valid
X2.5	0,626	Valid
X2.6	0,457	Valid
X2.7	0,742	Valid
X2.8	0,697	Valid
X2.9	0,792	Valid
X2.10	0,675	Valid
Y1.1	0,492	Valid
Y1.2	0,588	Valid
Y1.3	0,834	Valid

Sumber: (Output SPSS, 2025)

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa semua indikator pada variabel Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kinerja memiliki koefisien korelasi Pearson di atas r tabel (0,279). Dengan demikian, seluruh item pertanyaan valid digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi	0,817	Reliabel
Stres Kerja	0,788	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,802	Reliabel

Sumber: (Output SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 2, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

#### 3.4 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,200 (>0,05), sehingga data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai VIF masing-masing variabel < 10, menandakan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan signifikansi > 0,05, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

#### 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 11,059 + 0,722X_1 - 0,030X_2 + \epsilon$$

Interpretasi:

1. Koefisien 0,722 pada Budaya Organisasi menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu unit akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,722 unit.
2. Koefisien  $-0,030$  pada Stres Kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif, meskipun kontribusinya kecil.

### 3.6 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1 Uji T (Parsial)

Hasil uji T memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (t hitung  $5,891 > t$  tabel  $2,011$ ; sig.  $0,000 < 0,05$ ). Sebaliknya, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (t hitung  $< t$  tabel; sig.  $0,660 > 0,05$ ).

#### 3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  dan F hitung  $> F$  tabel (3,20).

### 3.7 Koefisien Determinasi

Nilai  $R^2$  sebesar 0,458 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja mampu menjelaskan 45,8% variasi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

### 3.8 Pembahasan

#### 3.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,891. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sutanto & Kurniawan (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan rasa kebersamaan, kolaborasi, dan orientasi terhadap hasil sehingga berdampak positif pada kinerja. Robbins & Judge (2019) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang efektif berfungsi sebagai mekanisme sosial yang dapat mengarahkan perilaku individu sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi terbukti menjadi faktor strategis dalam mendorong produktivitas, khususnya melalui penguatan solidaritas dan fokus pencapaian target.

#### 3.8.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan, dengan koefisien regresi  $-0,030$ . Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres tidak secara langsung menurunkan kinerja secara drastis, yang kemungkinan dipengaruhi faktor moderasi lain seperti dukungan tim dan manajemen. Penelitian Handoko (2018) juga menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, tetapi pengaruh tersebut dapat ditekan apabila terdapat dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan.

Luthans (2011) menjelaskan bahwa stres dalam kadar tertentu dapat menjadi pemicu motivasi, tetapi stres berlebihan justru akan menurunkan efektivitas kerja. Dengan demikian, meskipun tidak signifikan, manajemen tetap perlu mengantisipasi potensi dampak kumulatif stres terhadap kinerja karyawan.

#### 3.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji simultan memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  dan F hitung  $> F$  tabel (3,20). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, ketika dianalisis bersama dengan budaya organisasi tetap memberikan kontribusi penting terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Siregar & Silalahi (2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, analisis simultan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai pentingnya kedua variabel tersebut dalam mendukung pencapaian produktivitas organisasi.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t, variable Budaya Organisasi memperlihatkan nilai t hitung sebesar 5,891 yang lebih besar dari t table 2,011, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, seperti nilai kebersamaan, keterbukaan, dan komitmen, maka akan semakin meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

2. Hasil uji t pada variable Stres Kerja memperlihatkan nilai t hitung sebesar 0,442 yang lebih kecil dari t table 2,011, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,660 > 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan tidak cukup besar atau belum menjadi faktor dominan dalam menurunkan kinerja, atau bisa jadi karyawan mampu mengelola stres dengan baik sehingga tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas mereka.

3. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 19,824 yang lebih besar dari F table sebesar 3,20, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , Artinya  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian secara simultan Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini memperlihatkan bahwa kedua variable secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap

peningkatan atau penurunan kinerja, di mana budaya organisasi yang baik mampu memperkuat kinerja, dan stres kerja meskipun secara parsial tidak signifikan, tetap memberi dampak saat digabungkan dengan faktor lainnya.

#### 4.2. Saran

1. Sebaiknya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara memperhatikan dan mengembangkan nilai-nilai budaya organisasi yang positif, terbuka, dan saling mendukung.

2. Perusahaan juga diharapkan memberikan perhatian terhadap pengelolaan stres kerja karyawan, antara lain melalui pelatihan manajemen stres, pemberian apresiasi atas kinerja yang dicapai, serta memperjelas alur komunikasi antar anggota tim.

3. Penulis menyarankan agar studi lanjutan mempertimbangkan perluasan dimensi penelitian melalui melibatkan unsur lain, antara lain kepuasan kerja, orientasi gaya kepemimpinan, serta indikator motivasional, sehingga hasil kajian dapat merefleksikan kompleksitas konteks organisasi secara lebih mendalam.

#### REFERENSI

- Alqawiyyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431–4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1042>
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- At'taib, A., & Kusuma, K. A. (2024). Dampak budaya organisasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(1), 17. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.285>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi kinerja karyawan: Budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Jusmansyah, M. (2020). Analisis pengaruh current ratio, debt to equity ratio, total asset turn over, dan return on equity terhadap harga saham. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9(2), 179–198.
- Latunreng, W., Ludfi, A. A., & Vikaliana, R. (2022). Budaya organisasi: How organizations can build employee's habits (Cetakan pertama). PT Penerbit IPB Press.
- Lestaria, G. T., & Palupi, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada karyawan Universitas Pancasakti Tegal). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 21(2), 135.
- Mutropin, M., & Riono, S. B. (2023). The influence of organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance (Case study at PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes). *Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 174–189.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Putra, E. (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Apotik Keluarga Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 268–277. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i3.285>
- Lantang, R. N., Nurcholis, G., & Utami, D. N. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pada karyawan PT PAL Surabaya. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 2, 79–86. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i1.68>
- Riyanto, S., & Putera, A. R. (2022). Metode riset penelitian kesehatan & sains. Deepublish.
- Romdona, S., Junista, S., & Gunawan, A. (2024). Teknik pengumpulan data. [Jurnal tidak disebutkan], 3(1), 39–47.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian (T. Koryati, Ed.; Edisi pertama). Penerbit KBM Indonesia.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiuni muda.v2i2.3852>