

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Indomaret Sumenep

Alfin Drajatiana Wajdi¹, Chamariyah², Subijanto³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra

Email: alfindw1216@gmail.com¹, Subiyanto_m@yahoo.com², chamariyah72@gmail.com³

Abstract . Generation Z is the most diverse generation and is distinctly different from previous generations. Generation Z prioritizes personal growth and development. However, this generation also has weaknesses, such as being indecisive due to a preference for speed or instant gratification, getting bored easily, and often acting impulsively without considering the surrounding situation or conditions. This study aims to examine the influence of organizational culture and work environment on the performance of Generation Z employees. The research method used is quantitative. The sampling technique applied is purposive sampling, with a population of 92 individuals, consisting of employees of PT Indomarco Prismatama (Indomaret) in the Sumenep region. The results of the study show that organizational culture does not have a significant effect on the performance of Generation Z employees. However, the work environment significantly influences the performance of Generation Z employees.

Keywords: Organizational culture, work discipline, employee performance, Generation Z.

Abstrak. Generasi Z adalah generasi yang paling memiliki keberagaman dan berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z lebih memprioritaskan diri untuk dapat hidup dan berkembang. Namun, Generasi Z juga memiliki kelemahan yaitu plin-plan karena menyukai sesuatu yang cepat atau instan, mudah bosan, dan biasanya cenderung bertindak semaunya sendiri tanpa melihat situasi dan kondisi yang terjadi di sekitarnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan populasi berjumlah 92 orang yang merupakan karyawan PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) di wilayah Sumenep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Namun, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

Kata kunci: Budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, Generasi Z.

1. PENDAHULUAN

Generasi adalah kelompok individu yang dipengaruhi oleh peristiwa sejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada tahap-tahap kehidupan. Generasi Z adalah lahir antara pertengahan 1990an sampai dengan tahun 2012 (Christiani dan Ikasaro, 2020; Hastini dkk., 2020; Permana, 2021). Di Indonesia sendiri, perkembangan populasi Generasi Z cukup signifikan. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, dari 270,20 juta penduduk Indonesia, sebanyak 74,93 juta orang (27,94%) termasuk dalam kelompok Generasi Z dan 69,38 juta orang (25,87%) termasuk dalam kelompok Generasi Milenial (BPS, 2021). Generasi Z merupakan kelompok terbaru dan menonjol yang berbeda dari Generasi Baby Boomers, Generasi X, Generasi Y (Milenial) (Bulut dan Maraba, 2021). Pada penelitian Arum dkk., (2023) menyatakan bahwa Generasi Z memiliki kelebihan seperti lebih mandiri dibandingkan generasi sebelumnya karena lebih memilih untuk mencoba belajar sendiri. Generasi Z adalah generasi yang paling memiliki keberagaman. Mereka terdiri dari bermacam-macam kelompok ras maupun etnis minoritas. Generasi Z dibesarkan untuk lebih menerima perbedaan yang ada

di lingkungan sekitar, sehingga pemikiran mereka jauh lebih terbuka dibandingkan generasi-generasi sebelumnya yang cenderung lebih tertutup (konservatif). Generasi Z yang cenderung berfokus kepada pekerjaan serta bagaimana caranya agar mereka dapat menghidupi kehidupan dengan pendapatan 3 sendiri. Mereka juga ingin memberikan dampak kepada dunia, tetapi untuk saat ini Generasi Z lebih memprioritaskan diri untuk dapat hidup dan berkembang. Namun, Generasi Z juga memiliki kelemahan yaitu plin-plan karena menyukai sesuatu yang cepat atau instan, mudah bosan, dan biasanya cenderung bertindak semaunya sendiri tanpa melihat situasi dan kondisi yang terjadi di sekitarnya. Secara tidak langsung, hal ini berpengaruh terhadap kepribadian dan karakteristik mereka.

Dalam membangun karakter, tentunya tidak terlepas dari budaya disekitarnya. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi memiliki makna sangat dalam karena akan menjadikan sebuah perubahan sikap dan perilaku SDM untuk berprestasi dan memiliki kinerja karyawan yang lebih memupuni saat menghadapi tantangan di waktu yang akan datang (Zulfikar dkk., 2024). Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Widyastuti dan Rahardja (2018) kinerja karyawan meningkat apabila didukung oleh suatu lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja. Pranitasari (2018) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Indomaret sebagai salah satu perusahaan retail terbesar di Indonesia, memiliki karyawan yang mayoritas merupakan Generasi Z. Fenomena Generasi Z di Indomaret lokasi kerja Sumenep ditemukan bahwa terdapat karyawan yang mengundurkan diri tanpa prosedur resmi. Hal tersebut menunjukkan ketidakpuasan dan disorientasi nilai-nilai organisasi. Hal ini diduga terkait dengan budaya organisasi yang belum optimal, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan disiplin kerja yang kurang konsisten. Adapun faktor yang mempengaruhi fenomena tersebut, seperti rasa jenuh atau bosan, tekanan dari target penjualan atau laporan, kerja sama tim yang kurang baik dan memilih kesempatan bekerja di tempat yang baru. Penelitian Wibowo dan Ahmadi (2024) menyatakan bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z harus mempertimbangkan kebijakan yang tidak

hanya fokus pada keseimbangan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan generasi Z melalui penguatan budaya organisasi, dan perbaikan lingkungan kerja, Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Indomaret Sumenep.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penyajian hasil. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Data akan diolah dengan menggunakan analisis statistik program SEM-PLS (*Partial Least Square*).

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan responden. Tujuan menggunakan *purposive sampling* oleh peneliti untuk mendapatkan sampel data yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Peneliti menggunakan tiga kriteria dalam menentukan responden, yaitu karyawan aktif di Indomaret, termasuk dalam Generasi Z (lahir tahun 1997-2012) dan memiliki masa kerja minimal satu tahun di Indomaret. Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan 92 responden dari 18 gerai Indomaret yang ada di Sumenep.

A. Instrumen

Pengambilan data menggunakan instrumen kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen (X) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja serta satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Uji reliabilitas dilakukan pada ketiga variabel dengan menggunakan *Alpha Cronbach's* untuk mengukur tingkat konsistensi dan kestabilan data survei kuesioner. Pada pengukuran budaya organisasi dan lingkungan kerja peneliti menggunakan pengukuran skala likert 1-5 untuk mengukur respon dari partisipan sekaligus menjadi pilihan jawaban atas seluruh item-item pernyataan. Skala 1 mengindikasikan respon sangat tidak setuju hingga skala 5 yang mengindikasikan respon sangat setuju.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen dapat diandalkan jika dapat mengukur fenomena yang sama berulang kali, namun memberikan hasil yang relatif konsisten. Mengukur reliabilitas dapat digunakan dengan dua cara, yaitu reliabilitas Alpha dan *Composite Cronbach* (Hamid dan Anwar, 2019). *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* > 0.7 . Uji reliabilitas menggunakan *composite reliability* dapat di perkuat dengan menggunakan nilai *cornbach's alpha* kriteria penilaian variabel apabila nilai *cornbach's alpha* tiap variabel > 0.7 . Merujuk pada kriteria yang digunakan pada tabel 1 nilai *composite reliability* menunjukkan nilai > 0.7 maka hasil tersebut menunjukkan semua variabel sudah reliabel. Nilai $AVE \geq 0,5$ memiliki arti bahwa probabilitas indikator pada suatu konstruk masuk ke variabel lain yang lebih rendah dari ($\geq 0,5$). Hasil analisis data terbukti memenuhi kriteria valid. Hasil pengujian validitas memberikan gambaran yaitu nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar daripada 0,5.

Tabel 1.
Construct Realibility and Validity

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.948	0.949	0.954	0.616
Lingkungan Kerja (X2)	0.968	0.969	0.972	0.752
Kinerja Karyawan (Y2)	0.978	0.978	0.980	0.725

Sumber: *Output SmartPLS 3*, 2025

Hasil koefisien jalur antar variabel menggambarkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel dalam model penelitian.

Tabel 2.
Hasil koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) - > Kinerja Karyawan (Y2)	0.136	0.152	0.093	1.475	0.141	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) - > Kinerja Karyawan (Y2)	0.398	0.387	0.085	4.679	0.000	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3*, 2025

Analisis diinterpretasikan sebagai pengaruh langsung suatu variabel bebas terhadap variabel terikat, yang diukur dalam satuan standar. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel bebas cenderung menyebabkan peningkatan pada variabel terikat, sedangkan nilai koefisien yang negatif menunjukkan hubungan sebaliknya. Hasil koefisien jalur antar variabel dalam pengujian pengaruh langsung ditunjukkan pada tabel 2.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil penelitian pada tabel 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan Generasi Z Indomaret Sumenep, dengan nilai *original sample* sebesar 0,136. Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, seperti yang diindikasikan oleh nilai *p-value* sebesar 0,141, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis penelitian pertama (*H1*) yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Sumenep" ditolak. Secara keseluruhan, meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z, dampaknya tidak signifikan secara statistik dalam konteks penelitian ini. Hal ini menyoroti pentingnya pendekatan multifaktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dengan mempertimbangkan generasi yang memiliki preferensi kerja yang unik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marpaung dan Darmawan (2022) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Widyastuti (2020), yang menemukan

bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks penelitian dan instrumen pengukuran yang digunakan. Perbedaan hasil penelitian budaya organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor internal, seperti perbedaan konteks organisasi, responden, dan instrumen pengukuran. Menurut Kumar dan Sharma (2020), perbedaan jenis, ukuran, dan industri organisasi dapat mempengaruhi budaya organisasi. Selain itu, karakteristik responden seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja juga berperan (Santoso, 2019). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perubahan nilai dan prioritas Gen Z yang lebih mementingkan fleksibilitas, kebebasan dan kesetaraan (Kumar dan Sharma, 2020). Selain itu, pengaruh teknologi yang kuat dalam kehidupan Gen Z juga mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi dengan organisasi (Hershatte dan Epstein, 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil penelitian pada tabel 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indomaret Sumenep. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,398, yang menggambarkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2), yaitu “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Sumenep”, diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Athins dkk, 2018). Lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien (Rahman dan Widyastuti, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja (Hair dkk., 2019). Pada penelitian Kundu dan Lata (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berdampak positif pada retensi karyawan. Lingkungan kerja yang baik memotivasi Gen Z untuk bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Rahman dan Widyastuti, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja Gen Z meliputi: komunikasi terbuka, kesetaraan, pengakuan prestasi, peluang pengembangan karir dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hershatte dan Epstein, 2018). Lingkungan kerja terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan

Generasi Z di Indomaret. Hasil ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek-aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, untuk meningkatkan kinerja individu sekaligus mencapai tujuan organisasi.

Koefisien Determinasi (R^2) yaitu uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar persentase variabel yang dijelaskan berdasarkan nilai *R-square* untuk setiap variabel laten endogen.

Tabel 3.

R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.634	0.622

Sumber: *Output SmartPLS 3*, 2025

Hasil koefisien determinasi nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,634 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan Generasi Z sebesar 63,4% yang dipengaruhi oleh variabel bebas, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sisanya, sebesar 36,6%, merupakan variabel lain di luar model. Dengan nilai R^2 yang termasuk kategori kuat, model ini dianggap relevan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan generasi Z melalui penguatan budaya organisasi, dan perbaikan lingkungan kerja, Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Indomaret Sumenep.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (n.d.). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72.
- Athins, A., Nurwati, & Sinarwaty. (2018). The influence of work discipline, organizational culture, and work environment on employee performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(8), 56–63.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil Sensus Penduduk 2020. Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak.
- Bulut, S., & Maraba, D. (2021). Generation Z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Psychology and Psychotherapy Research Study*.
- Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi Z dan pemeliharaan relasi antar generasi dalam perspektif budaya Jawa. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, 4(2), 84–105.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dewi, K., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal Sinergi Unitomo*, 10(1), 13–21.
- Gazali, S., et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka. 1–98.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.

- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural equation modeling (SEM) berbasis varian (1st ed.). PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah pembelajaran menggunakan teknologi dapat meningkatkan literasi manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28.
- Hershatte, A., & Epstein, M. (2018). Millennial dan Gen Z karyawan: Apa yang mereka inginkan dan bagaimana mengelolanya. *Journal of Management dan Organization*, 24(4), 531–544.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifah. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Kumar, R., & Sharma, A. (2020). Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management dan Organization*, 26(4), 531–544.
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703–722.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Permana, I. K. (2021). Peran Generasi Z untuk bela negara serta pemahaman Pancasila dalam berbangsa dan bernegara. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Studi Media*, 6(2), 160–167.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, & Kusumo, B. K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Pranitasari, D., Triandah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. *Media Manajemen Jasa*, 6(2).
- Rahman, A., & Widyastuti, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 1–12.
- Santoso, S. (2019). Analisis data dengan SPSS. PT Elex Media Komputindo.
- Sholeh, A. A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.

- Soemantri, I. A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik*, 2(12).
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh stres (studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 7(1), 1–11.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.
- Zulfikar, H. D., & Hendra, H. (2024). Toxic masculinity dalam perspektif budaya kerja dan organisasi: Studi kasus karyawan Indomaret Kota Lhokseumawe. *Jurnal Ilmu Hukum & Ekonomi Syariah*, 9(1), 15–22.