



## Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur: Sebuah *Literature Review*

Hilma Harmen<sup>1</sup>, Dina Sarah Syahreza<sup>2</sup>, Rexsy Mardohot Sitanggang<sup>3</sup>, Karolin Gabrela Sitanggang<sup>4</sup>, Ninda Rohani Situmorang<sup>5</sup>, Nadia Natalia Sinurat<sup>6</sup>, Rahel Marito Tambunan<sup>7</sup>, Nicko Fernando Rajagukguk<sup>8</sup>

<sup>1-8</sup> Fakultas Ekonomi / Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

E-mail: [hilmaharmen@unimed.ac.id](mailto:hilmaharmen@unimed.ac.id)<sup>1</sup>, [dinasarahsyahreza@unimed.ac.id](mailto:dinasarahsyahreza@unimed.ac.id)<sup>2</sup>, [rexsytanggang2@gmail.com](mailto:rexsytanggang2@gmail.com)<sup>3</sup>, [kharolinsitanggang@gmail.com](mailto:kharolinsitanggang@gmail.com)<sup>4</sup>, [nindasitumorang6@gmail.com](mailto:nindasitumorang6@gmail.com)<sup>5</sup>, [nadianataliasinurat@gmail.com](mailto:nadianataliasinurat@gmail.com)<sup>6</sup>, [raheltambunan27@gmail.com](mailto:raheltambunan27@gmail.com)<sup>7</sup>, [nickorajagukguk@gmail.com](mailto:nickorajagukguk@gmail.com)<sup>8</sup>

**Abstract:** *This research focuses on the identification and analysis of employee performance factors in the context of the manufacturing industry. Through a comprehensive literature review, the study explores different aspects of organizations and how they interact with employee performance. Factors such as leadership, communication, motivation, work environment, and professional development are analyzed to understand the effect of employee performance. The results of this study are expected to provide new insights for stakeholders in the manufacturing industry to understand and improve organizational culture and employee performance. The research also highlights the need for further research in this area to understand the complex dynamics between organizational culture and employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Commitment, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini berfokus pada identifikasi dan analisis faktor kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, studi ini mengeksplorasi berbagai aspek organisasi dan bagaimana mereka berinteraksi dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan profesional dianalisis untuk memahami pengaruh kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi para pemangku kepentingan di industri manufaktur untuk memahami dan meningkatkan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut di bidang ini untuk memahami dinamika kompleks antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Sebagai negara yang sedang mengalami pertumbuhan ekonomi yang signifikan, Indonesia memiliki beragam perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan tersebar di berbagai sektor industri. Perusahaan-perusahaan ini berfokus pada proses transformasi bahan mentah menjadi produk setengah jadi atau produk jadi. Industri manufaktur di Indonesia mencakup berbagai subsektor, mulai dari industri kimia hingga produksi barang konsumsi. Saat ini, Indonesia sedang mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat dan menjadi tempat bagi banyak perusahaan manufaktur yang bergerak di berbagai bidang industri. Perusahaan-perusahaan ini, yang menjadi pilar penting dalam perekonomian negara, berdedikasi dalam mengubah bahan mentah menjadi produk semi-jadi atau produk jadi, suatu proses yang memerlukan keahlian teknis dan sumber daya yang cukup besar.

Industri manufaktur di Indonesia sangat beragam, mencakup berbagai subsektor yang mencakup segala sesuatu mulai dari industri kimia, yang mencakup produksi bahan kimia dasar, hingga produksi barang konsumsi, yang mencakup segala sesuatu mulai dari makanan dan minuman hingga barang-barang rumah tangga. Setiap subsektor ini memiliki tantangan dan peluang uniknya sendiri, dan membutuhkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berbeda. Misalnya, industri kimia mungkin membutuhkan karyawan dengan pengetahuan teknis yang kuat, sementara produksi barang konsumsi mungkin lebih berfokus pada efisiensi dan inovasi produk.

Dalam lingkungan yang semakin kompetitif, perusahaan manufaktur dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan kualitas produk mereka. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan perusahaan. Namun, kinerja karyawan bukanlah sesuatu yang statis; ia dipengaruhi oleh berbagai faktor dan dapat berubah seiring waktu.

Di sisi lain, fenomena penurunan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Berbagai studi menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan manufaktur yang mengalami permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti tingkat absensi yang tinggi, penurunan produktivitas, dan masalah kualitas produk (Andrianto, 2021; Utami, 2020). Hal ini tentu saja dapat berdampak negatif pada daya saing dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur menjadi hal yang sangat penting. Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai determinan kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017; Stoner & Freeman, 1989; Luthans, 2011). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di sektor non-manufaktur, sehingga perlu dilakukan tinjauan secara komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri manufaktur.

Beberapa studi terdahulu yang berfokus pada sektor manufaktur menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti sistem imbalan, pengembangan karir, dan manajemen stres memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Purwanto et al., 2020; Saputra & Wibowo, 2019; Astuti, 2018). Namun, hasil-hasil penelitian tersebut masih belum memberikan gambaran yang utuh terkait determinan kinerja karyawan di industri manufaktur.

Oleh karena itu, tinjauan literatur (literature review) ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di

perusahaan manufaktur berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai determinan kinerja karyawan di sektor manufaktur serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang ini.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian Organisasi**

Organisasi adalah suatu kumpulan individu yang bekerja sama secara terstruktur dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wijayanto, 2012). Dalam definisi ini, organisasi tidak hanya terbatas pada jumlah anggota, tetapi juga pada cara kerja mereka yang terstruktur dan berkoordinasi. Dengan demikian, organisasi dapat berupa sebuah tim kecil yang bekerja sama untuk mencapai tujuan spesifik hingga sebuah perusahaan besar yang memiliki jaringan global dan berbagai departemen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan korporat.

Menurut [C.H. Northcott](#), organisasi merupakan sebuah struktur di mana berbagai tugas dialokasikan kepada anggotanya, yang dapat memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan lebih spesifik.

Dalam konteks organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan adalah elemen kunci dan berperan penting dalam mencapai kesuksesan. Karyawan adalah aset berharga yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi.

Namun, jika karyawan tidak berdedikasi dan melihat pekerjaannya sebagai beban yang berat, maka organisasi tersebut mungkin tidak akan mampu bertahan dalam jangka panjang. Penting bagi setiap organisasi untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Dengan kata lain, karyawan adalah tulang punggung setiap organisasi atau perusahaan. Mereka memainkan peran penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Namun, jika karyawan tidak merasa bersemangat atau melihat pekerjaan mereka sebagai beban, ini bisa berdampak negatif pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti memberikan peluang untuk pengembangan profesional,

menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan penghargaan dan insentif untuk kerja keras.

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Schein, 2010) budaya organisasi merupakan kumpulan prinsip-prinsip, standar-standar, pandangan, sikap, dan tindakan yang diterima dan dipraktikkan oleh peserta organisasi. Budaya ini menunjukkan karakteristik khas organisasi dan membentuk suasana di dalamnya. Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai prinsip, keyakinan, atau pembagian aktivitas yang menjadi acuan bagi anggota karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu struktur, keyakinan, prinsip dan kepercayaan yang dibentuk dalam suatu organisasi dan menjadi acuan perilaku sehari-hari yang mengarahkan berbagai aksi untuk mencapai tujuan organisasi yang menghasilkan standar-standar perilaku organisasi.

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memperbaiki performa karyawan. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan dedikasi karyawan terhadap organisasi, membuat mereka merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Sarpin (1995), budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu rangkaian prinsip, keyakinan, dan rutinitas yang berinteraksi dengan struktur sistem resmi organisasi untuk menciptakan standar-standar perilaku organisasi. Budaya organisasi dapat berpengaruh pada kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang baik dapat terjadi jika budaya organisasi yang diterima oleh para anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka untuk bekerja dengan efektif dan efisiensi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak efektif dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang buruk.

Budaya organisasi dapat juga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan budaya organisasi yang positif dan efektif cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena mereka merasa bahwa mereka diterima dan dihargai oleh organisasi. Sebaliknya, karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan budaya organisasi yang tidak efektif cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, karena mereka merasa tidak diterima dan tidak dihargai oleh organisasi.

Budaya organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2011), adalah konsep yang melibatkan beberapa aspek penting dalam sebuah organisasi, antara lain:

1. **Filosofi yang Mendasari Kebijakan Organisasi:** Ini merujuk pada prinsip-prinsip dasar atau keyakinan yang menjadi landasan bagi kebijakan dan prosedur yang diterapkan dalam organisasi. Filosofi ini membantu membentuk cara organisasi beroperasi dan membuat keputusan.
2. **Aturan Main untuk Bergaul:** Ini merujuk pada norma-norma atau aturan yang tidak tertulis yang mengatur interaksi sosial di dalam organisasi. Aturan-aturan ini dapat mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berkomunikasi dan berkolaborasi satu sama lain.
3. **Perasaan atau Iklim yang Dibawa oleh Persiapan Fisik Organisasi:** Ini merujuk pada suasana atau "rasa" dari lingkungan fisik organisasi. Ini bisa mencakup segala hal dari tata letak ruang kerja hingga dekorasi dan fasilitas yang tersedia.

Dengan kata lain, budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan-keyakinan yang membentuk cara kerja organisasi dan interaksi antar anggotanya. Ini adalah fondasi yang membantu menentukan bagaimana organisasi beroperasi dan bagaimana anggotanya berinteraksi satu sama lain dan dengan dunia luar. Budaya ini juga menciptakan suasana atau "rasa" unik yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi dan pengunjung.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan konsep yang mencakup berbagai aspek dari hasil kerja seorang karyawan. Menurut [Khan et al. \(2010\)](#), kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas output atau pekerjaan yang dilakukan. Ini berarti bahwa kinerja tidak hanya diukur dari berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas), tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan (kualitas). Kinerja adalah hasil dari suatu tugas yang memiliki keterkaitan penting dengan pencapaian sasaran strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada perekonomian. ([Sinambela, dkk. 2019](#)). Kinerja karyawan sangat diperlukan dan menjadi pertimbangan besar dalam sebuah organisasi, sebab kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, karyawan tidak hanya diharapkan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka, tetapi juga untuk proaktif dalam meningkatkan kualitas kerja dan berkontribusi pada inovasi. Menurut [Wibowo \(2010:7\)](#) Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian yang telah diraih oleh seseorang atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan [Mangkunagara \(2002:22\)](#) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang baik yang telah dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut [Shadare Dan Ayo \(2009:9\)](#) dalam (Busro, 2018), ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan kerja;
2. Tingkat motivasi yang ditunjukkan oleh masing-masing pekerja.

Kinerja diartikan sebagai pencapaian atau hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, yang sejalan dengan hak dan kewajiban masing-masing, dalam usaha untuk mencapai sasaran dan target organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum dan intimidasi serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku ([Prawirosentono, 1999](#)) dalam ([Sinambela, 2021](#)). Dengan kata lain, kinerja yang baik tidak hanya tentang mencapai target atau tujuan organisasi, tetapi juga tentang bagaimana cara mencapainya. Ini berarti bahwa seorang karyawan atau tim harus bekerja sesuai dengan aturan dan regulasi yang berlaku, serta menjunjung tinggi standar etika profesional. Kinerja yang dihargai adalah yang dapat dicapai tanpa mengorbankan prinsip-prinsip etis atau hukum, menunjukkan integritas dalam setiap tindakan yang dilakukan.

Kinerja mengacu pada pemenuhan sasaran karyawan berdasarkan tugas yang ditugaskan kepadanya dalam lingkup pekerjaannya (Casio, 1992). Konsep ini menyoroti pentingnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator utama dalam menilai kinerja pegawai. Menurut pandangan ini, kinerja tidak hanya terbatas pada tugas-tugas yang diselesaikan, tetapi juga pada seberapa efektif pegawai tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan yang relevan dengan tanggung jawabnya.

Kinerja, dalam konteks ini, mencakup berbagai dimensi, seperti:

1. Kualitas: Seberapa baik tugas-tugas tersebut dilaksanakan, termasuk akurasi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap standar.
2. Kuantitas: Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
3. Efisiensi: Penggunaan sumber daya, termasuk waktu dan bahan, dalam menyelesaikan tugas.

#### 4. Efektivitas: Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan berperan penting dalam jalannya organisasi, di mana pengembangan potensi mereka secara langsung berdampak pada pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, memahami dan mendukung kinerja karyawan bukan hanya tentang mengukur output, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mempromosikan kesejahteraan, pengembangan profesional, dan keterlibatan karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mencurahkan upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian tentang motivasi kerja telah menghasilkan beberapa teori dan model yang membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan.

Menurut (Malthis, 2006:178) motivasi kerja adalah suatu keinginan yang kuat yang timbul dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilakunya. Motivasi ini dapat mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks profesional, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif.

Berdasarkan pemikiran Sudarwan Danim (2004:15), motivasi dapat dipahami sebagai suatu tenaga batin, hasrat, keinginan, gairah, desakan, atau proses psikologis. Peran motivasi sangat krusial dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya motivasi, tentunya karyawan tidak akan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif. Ini bisa berupa kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, atau tekanan. Dalam konteks kerja, motivasi adalah apa yang mendorong seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi kerja bisa berasal dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai tujuan, kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, pengakuan dari rekan kerja atau atasan, atau bahkan rasa takut akan konsekuensi negatif jika pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. Motivasi juga sangat penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi. Tanpa motivasi, pegawai mungkin tidak memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang bisa berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2007:145) kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang timbul dalam diri seseorang setelah melakukan pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etika kerja, disiplin, dan kinerja kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam konteks pekerjaan, di luar pekerjaan, atau kombinasi keduanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merujuk pada kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti mendapatkan penghargaan atas hasil kerja, penempatan yang baik, perlakuan yang adil, peralatan yang memadai, dan lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, kepuasan kerja di luar pekerjaan merujuk pada kepuasan yang diperoleh karyawan di luar lingkup pekerjaannya, seperti kompensasi yang cukup dari hasil kerjanya, yang memungkinkan dia untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai perasaan yang timbul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan kebutuhannya dan tujuan (Malthis, 2006:182). Dalam konteks ini, kepuasan kerja berarti bahwa seseorang memiliki perasaan yang positif dan senang dengan pekerjaannya, karena pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan tujuan mereka. Kepuasan kerja dapat berupa perasaan yang timbul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan mereka, baik dalam aspek profesional maupun pribadi.

Menurut Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Needs fulfillment*): Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*): Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Values attainment*): Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*): Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.



5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*): Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Dalam sintesis, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang timbul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memenuhi kebutuhan dan tujuan mereka, sehingga mereka memiliki perasaan yang positif dan senang dengan pekerjaannya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu kompleksitas yang meliputi segala sesuatu yang terkait dengan tempat kerja, serta memiliki potensi untuk mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan. Dalam definisi ini, lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada objek fisik dan orang-orang yang berada di sekitar, melainkan juga mencakup berbagai aspek lain yang mempengaruhi pekerjaan, seperti suasana dan faktor lain yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Sunyoto, 2015:38). Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi cara karyawan bekerja dan hasil yang dicapai.

Menurut definisi Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah kompleksitas yang meliputi berbagai aspek yang terkait dengan tempat kerja. Ini mencakup tidak hanya peralatan dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi juga lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode yang digunakan, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai tim.

Sedarmayanti (2017: 25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu:

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan Kerja yang Berhubungan Langsung dengan Pekerja: Contoh, pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja yang Berhubungan Tidak Langsung dengan Pekerja: Contoh, bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dan lain-lain.

Dengan demikian, lingkungan kerja melibatkan berbagai elemen yang mempengaruhi cara dan hasil pekerjaan, termasuk peralatan yang digunakan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang efektif

#### **b. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan anak buah. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan serta orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan. Sehingga akan menciptakan kondisi dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

1. Faktor Lingkungan Sosial: Misalnya, faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.
2. Faktor Status Sosial: Dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.
3. Faktor Hubungan Industrial di Dalam Perusahaan: Yakni hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
4. Faktor Sistem Informasi: Yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat.

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu konsep yang terkait dengan tingkat kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Ria Mardiana Yusuf dan Darma Syarif, 2017). Dalam definisi ini, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam definisi ini, komitmen organisasi melibatkan tiga aspek utama: komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif

mengacu pada keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Komitmen kontinu melibatkan persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi saat ini, serta keterlibatan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Komitmen normatif, pada gilirannya, didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Allen & Mayer membagi komitmen organisasi kedalam 3 dimensi , antara lain:

**1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**

Komitmen afektif merupakan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*). Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi, mereka akan lebih cenderung untuk loyal dan memberikan upaya terbaiknya demi kemajuan organisasi.

**2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**

Komitmen berkelanjutan merupakan kesadaran karyawan akan biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkannya (*need to*). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ini antara lain investasi dalam organisasi dan persepsi tentang alternatif pekerjaan. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi cenderung mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena mereka merasa tidak ada pilihan lain yang lebih baik.

**3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukannya (*ought to*). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen normatif antara lain sosialisasi budaya organisasi dan pengalaman yang mengembangkan rasa kewajiban. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi cenderung bertahan dalam organisasi karena merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap menjadi anggota organisasi.

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)

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Metode kualitatif adalah sebuah proses penjelajahan yang ditujukan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang suatu subjek (Cresswell, 2016). Dalam proses ini, berbagai teknik pengumpulan data digunakan untuk menggali informasi, opini, dan perspektif dari para partisipan, yang semuanya bertujuan untuk memahami lebih jauh tentang dinamika sosial dan aspek humanis yang terlibat. Berbagai buku dan jurnal ilmiah dan relevan dengan topik penelitian telah diteliti untuk mengumpulkan data yang komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Analisis literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan dari sumber-sumber tersebut untuk membangun kerangka kerja strategis yang dapat diadopsi oleh organisasi dalam mengelola dan meningkatkan budaya organisasi dan kinerja karyawan mereka.

**Tabel 1.** Penelitian terdahulu yang relevan

Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
Mellysa Pusparani (2021)	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Penataan ruang yang tepat, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Studi lebih lanjut diperlukan untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
Baharuddin Lati (2012)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makassar. Dalam analisis parsial, faktor

		kompensasi ditemukan memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan
Surya Akbar (2018)	Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti prasangka pribadi, pengaruh kesan terakhir, penilaian kerja pegawai, serta tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi

## HASIL DAN DISKUSI

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Saebah dan Alit Merthayasa berfokus pada hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian mereka, budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Komitmen organisasional merujuk pada sejauh mana individu merasa terikat, berkomitmen, dan loyal terhadap organisasi mereka. Kinerja karyawan mencakup bagaimana individu dalam organisasi mencapai tujuan dan tanggung jawab mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan pentingnya memahami dan memanfaatkan dinamika ini dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh Estika Paramita dan timnya pada tahun 2021 juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT XYZ1. Dalam konteks ini, budaya organisasi merujuk pada serangkaian nilai, aturan, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, yang berpotensi mempengaruhi sikap dan semangat kerja karyawan. Studi lain yang dilakukan oleh Nur Saebah dan Alit Merthayasa juga menemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

Dalam konteks ini, komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat keterikatan, dedikasi, dan loyalitas seorang individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan pentingnya memahami dan memanfaatkan dinamika ini dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Namun, perlu diingat bahwa setiap organisasi dan setiap karyawan unik, sehingga apa yang berhasil di satu tempat mungkin tidak akan berhasil di tempat lain. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan mempertimbangkan keunikan ini saat mencoba untuk mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Torang (2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai tenaga pendorong yang mendorong seseorang untuk berupaya meraih hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah semacam dorongan internal yang memicu individu untuk mencapai target yang diharapkan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal. Sumber internal dapat mencakup keinginan untuk mencapai prestasi, kebutuhan untuk pengakuan, atau keinginan untuk merasa berharga. Sementara itu, sumber eksternal dapat mencakup insentif finansial, lingkungan kerja yang positif, atau dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi mereka.

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja merupakan refleksi dari bagaimana seorang karyawan merasakan dan memandang pekerjaannya, yang melibatkan aspek-aspek seperti kondisi tempat kerja, kolaborasi antar rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta elemen-elemen yang berkaitan dengan kesejahteraan fisik dan mental mereka. Menurut Malthis (2008), kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau bahagia yang muncul setelah seseorang menilai pengalamannya dalam bekerja. Jadi, ketika pekerjaannya menyenangkan dan memuaskan, orang tersebut akan merasa bahagia dan puas.

Telah banyak penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Tri Finta Syandi Syah Endra pada tahun 2021 di Perusahaan Dazzle Yogyakarta. Dia menemukan bahwa motivasi dan

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kesadaran dan partisipasi mereka dalam organisasi. Dalam sintesis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahwa mereka memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan penelitian-penelitian lain yang relevan dalam topik pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Sulistiawan et al. (2017) menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Mereka juga menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kesadaran dan partisipasi mereka dalam organisasi.

Dalam sintesis, penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kesadaran dan partisipasi mereka dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada nya. Lingkungan kerja mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja, tidak hanya terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar. Ia meliputi berbagai aspek yang dapat mempengaruhi pekerja dalam bekerja, seperti pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah menjadi subjek penelitian yang luas dan mendalam dalam ilmu manajemen. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Kasmawati (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel. Mereka menggunakan analisis regresi sederhana untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.281 dan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.40.

Dalam sintesis, penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal. Komitmen organisasi dapat berupa komitmen yang kuat dan stabil, serta komitmen yang lemah dan tidak stabil. Komitmen organisasi yang kuat dan stabil dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesadaran dan partisipasi mereka dalam organisasi. Sebaliknya, komitmen organisasi yang lemah dan tidak stabil dapat mengganggu kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat keberangkatannya dari organisasi.

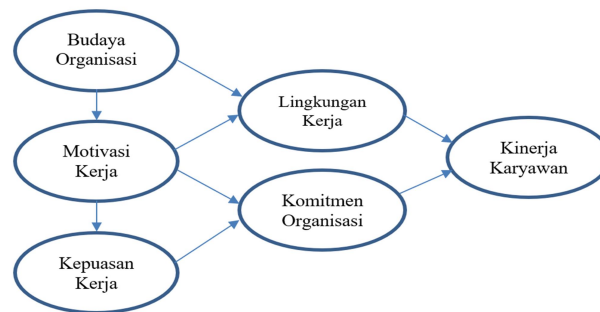
Komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara meningkatkan kemampuan intelektual dan kemampuan mengelola diri sendiri.

Penelitian oleh Afandi (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan



yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian lain oleh Robbins (2019) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Dalam sintesis, penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara meningkatkan kemampuan intelektual dan kemampuan mengelola diri sendiri.



**Gambar 1:** *Conceptual Framework*

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)

## KESIMPULAN

Berbagai faktor seperti kepemimpinan, komunikasi internal, reward system, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor tersebut untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas karyawan. Dengan analisis yang komprehensif tentang dinamika organisasi dan kinerja karyawan, diharapkan organisasi manufaktur dapat meningkatkan efisiensi, memperbaiki kinerja, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif di tengah persaingan bisnis yang dinamis. Dalam upaya untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan studi lebih lanjut untuk memahami hubungan yang kompleks antara faktor-faktor tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis*, 1-17.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 144-150.
- Azis, Y. A. (2023, October 7). Pengertian budaya organisasi: Fungsi, jenis, karakteristik, dan contoh. Retrieved from Deepublish Store: <https://deepublishstore.com/blog/materi/budaya-organisasi/>
- Aziz Sholeh, 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.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *AGORA*, 1-7.
- Endra, T. F. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 50-61.
- Febriani, F. A., & Hutagalung, B. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 309-320.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja (Penelitian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 201-210.
- Kho, B. (2021, August 14). Pengertian budaya organisasi (Organizational culture). Retrieved from ILMU MANAJEMEN INDUSTRI: <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-budaya-organisasi/>
- 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.
- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 61-70.
- Mahatmavidya, P. A. (2023, August 21). Manajemen SDM: Pengertian, fungsi, manfaat, dan tugasnya. Retrieved from Mekari: <https://mekari.com/blog/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Marhalinda, S. A. (2024). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal EKRAITH-EKONOMIKA*, 112-121.
- Muis, M. R., & J. J. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 9-25.

- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 534-543.
- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 290-301.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Wijayanto, D. (2012). *Manajemen organisasi*. Erlangga.
- Yantika, Y., & H. T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 174-188.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 89-95.