

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Novitanti¹, Ica Rahayu Situmorang²

^{1,2}Universitas Insan Pembangunan Indonesia

Corresponding author e-mail: novitanti93898@gmail.com

Abstract - In achieving company goals, quality human resources and high work productivity are needed. Every company will always try so that the employees involved in these activities can contribute in the form of the highest possible work productivity to realize the goals that have been set. Company culture and work environment certainly also affect work productivity. With high work productivity, employees are expected to be more effective and efficient. Building an organizational culture is certainly not easy, it must go through a long and continuous process. It is called sustainable because the values and norms that exist in culture are constantly changing and developing according to the times. High discipline attitude is needed in order to achieve organizational goals. The purpose of this study is to find out and analyze how the influence of organizational culture and work environment on employee productivity.

Keywords: organizational culture, work environment, work productivity

Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan tersebut dapat memberikan kontribusi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Budaya perusahaan dan lingkungan kerja tentunya juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan produktivitas kerja yang tinggi diharapkan karyawan bisa lebih efektif dan efisien. Membangun budaya organisasi tentu tidak mudah, harus melalui proses yang cukup lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Sikap disiplin yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti punya pedoman dalam menerapkan budaya kerja, karena itu menjadikan identitas atau ciri khas pada perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut budaya kerja dapat memberikan peran untuk memperbaiki kinerja karyawan. Budaya yang kuat akan mendorong

perusahaan untuk produktif akan tetapi jika budaya perusahaan lemah maka yang terjadi yaitu sebaliknya sehingga menghambat proses produktivitas para karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu pengukur suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan.

Agar kinerja karyawan sesuai dengan standar pekerjaan, maka pemimpin perusahaan harus menegakkan aturan yang ada di dalam perusahaan dan senantiasa memberikan perhatian dan pengawasan. Secara moral, perusahaan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan di lapangan ada banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan seperti istirahat lewat dari batas yang ditentukan, masih ada yang terlambat, tidak ikut rapat pagi, padahal aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di perusahaan. Demikian pula dengan budaya kerja yang terkadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan budaya karyawan, menyebabkan penurunan produktivitas kerja baik secara langsung maupun lambat. Oleh karena itu, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2005). kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk pembedaan antar karyawan yang satu dengan yang lain. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2006). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segalanya aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2007:263).

Pengertian Produktivitas Kerja Menurut Admosoeprapto (2010 : 26) : "Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi, manusia yang dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara singkat produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dan apa yang diberikan, seberapa jauh masukan (input) dapat menghasilkan keluaran (output) sesuai dengan standard yang ditetapkan".

Menurut Sunyoto (2012 : 203) "Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu". Selanjutnya Saksono (2012 : 122) mengatakan "Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produktivitas itu atau rasio antara seluruh kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan"

Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Kusriyanto (2012 : 43), indikator produktivitas kerja adalah keadaan fisik, pendidikan, metode kerja, lingkungan kerja, sikap dan kebiasaan, peralatan yang digunakan.

Pengertian Budaya Organisasi Menurut Williams (2011:84) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya organisasi sering kali diciptakan oleh pendiri perusahaan, kemudian dipertahankan dengan cara memberitahukan riwayat organisasi dan merayakan kepahlawanan organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan karyawan, dapat memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi, serta yang senantiasa menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan 75 organisasi, dapat membantu perusahaan mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Pengganti perilaku, penambahan perilaku dan perubahan benda-benda perlambang adalah cara-cara yang dapat dilakukan oleh manajer untuk memulai perubahan budaya organisasi.

Menurut Moeljono (2013), dimensi yang digunakan untuk mengukur budaya kerja adalah sebagai berikut. Pertama, integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam perusahaan. Indikatornya yaitu: konsisten tindakan dengan nilai, dan tindakan dengan kode etik profesi. Kedua, profesionalisme merupakan tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki karyawan untuk suatu posisi jabatan tertentu. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Jika untuk menduduki sebuah jabatan dalam organisasi seorang karyawan diharuskan memiliki pendidikan tertentu dan mempunyai pengalaman pelatihan yang cukup lama maka organisasi tersebut adalah organisasi profesional. Indikatornya yaitu: efektif, efisien, dan disiplin. Ketiga, kepuasan adalah memenuhi kebutuhan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, SDM yang terampil, ramah dan senang melayani, serta teknologi unggul. Indikatornya: memberikan pelayanan yang baik, ramah, dan teknologi unggul. Keempat, keteladanan merupakan perilaku dalam bekerja keras dan cerdas, dan membangun hubungan vertikal dan horizontal yang harmonis merupakan contoh-contoh perilaku sifat terpuji dari seseorang. Indikatornya yaitu: bekerja keras, bertindak adil dan bersikap tegas.

III. METODE PENELITIAN

| Penulis | Judul | Metode | Sample | Teknik | Jurnal |
|------------------------------|---|-----------------------|-------------|-------------------------|-------------------|
| Fadzil Hanafi Asnora | Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan | kuantitatif | 93 orang | regresi linier berganda | Ecobisma |
| Ade Resta Yunita dan Saragih | Pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perum Bulog Divre Jawa Barat | deskriptif dan kausal | 69 karyawan | regresi linear berganda | Jurnal Ilmiah MEA |

| Penulis | Judul | Metode | Sample | Teknik | Jurnal |
|---|---|-------------|-------------|------------------|------------------------------------|
| Dyah Novi Anggeline , Made Ary Meitriana, I Nyoman Sujana | Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan | kuantitatif | 31 karyawan | metode kuesioner | Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha |

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Asnora (2020) menyimpulkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Variabel budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan secara umum variabel produktivitas kerja karyawan (y) dipengaruhi oleh variabel X1 (budaya organisasi), variabel X2 (beban kerja) dan variabel X3 (disiplin kerja) secara bersama-sama sebesar 26,2 % dan sisanya sebesar 73,8 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian Asnora (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Saran yang dapat diberikan adalah CV. Akademi Mandiri Medan Medan agar menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing karena dengan begitu akan meningkatkan motivasi kerja dari pegawai itu sendiri. Seorang pimpinan agar selalu memotivasi pegawainya untuk bekerja karena dengan begitu kepuasan kerja dari pegawai akan meningkat. Hindari membuat pegawainya stres dalam pekerjaan karena itu akan memberikan pengaruh buruk terhadap motivasi kerja dari pegawai. Semakin berat beban kerja yang diberikan dan tidak sesuai dengan proporsinya, maka akan semakin beratlah pekerjaan tersebut.

Yunita & Saragih (2019) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat”, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu tingkat produktivitas kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja di Perum BULOG Divre Jawa Barat pada saat ini tergolong baik. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum BULOG Divre Jawa Barat.

Anggeline, Meitriana, & Sujana (2017) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Pertama, budaya kerja yang diterapkan sudah sangat baik dinyatakan oleh 26 orang (84%) karyawan, budaya kerja yang diterapkan sudah baik dinyatakan oleh 2 orang (6%), dan budaya kerja yang diterapkan sudah cukup dinyatakan oleh 3 orang (10%). Berdasarkan hasil, pembahasan dan simpulan maka dapat diajukan saran sebagai berikut, pertama, bagi pihak manajemen PT. BPR Nusamba Kubutambahan disarankan agar mewujudkan budaya kerja perusahaan yang kondusif dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan

yang optimal. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas, tidak hanya di PT. BPR, tetapi juga di Bank Perkreditan Rakyat lainnya agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

V. PENUTUP

Setiap perusahaan pasti selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena itu sangat diharapkan bahwa setiap karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Salah satu caranya yaitu adanya pengarahan yang diadakan sebelum karyawan mulai bekerja, manajemen selalu memberikan instruksi tentang bagaimana mengikuti peraturan perusahaan untuk memastikan kejujuran, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. Pimpinan diharapkan mampu menunjukkan sifat teladan dalam kegiatan informasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan ketiga perusahaan tersebut sudah menerapkan budaya perusahaan dengan baik sehingga terlihat pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., Chidir, G., a, M., Silitonga, N., Sutardi, D., & Novitasari, D. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijSMS-v3i3p107>
- Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., Sujana, I. N. (2017). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441-450. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20121>
- Anita, Julia. Aziz, Nasir dan Yunus, Mukhlis. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 2, No. 1, November 2013. pp. 67- 77. ISSN 2302-0199.
- Asbari, M. (2015). Fokus Satu Hebat. Penerbit Dapur Buku.
- Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl)*, 01(01), 51–55. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/17>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 50. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p50>
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. In *Edumaspol: Jurnal Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1, pp. 490–506). <https://doi.org/10.33487/edumaspol.v5i1.1248>

- Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(05), 21–36. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/68>
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020b). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(3), 183. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142–155. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.341>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical and antidemocratic transformational leadership critics: Is it still relevant? *International Journal of Social, Policy, and Law (IJOSPL)*, 01(01), 11–16. <http://www.ijospl.org>
- Asmad, C. C., Rahim, A. R., & Jaman, A. (2019). Pengaruh ISO 9001: 2015, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 7(2), 113-130.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal ecobisma*, 7(2), 72-78. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1551>
- Diputra, Ida Bagus Gede Surya dan Riana, I Gede. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.5 (2014) : 276-288. ISSN : 2337-3067
- Erwin, E. Perancangan dan Pengembangan Sistem Manajemen Mutu Berstandar Internasional (ISO 9001: 2015) di Fakultas Teknik dan Kejuruan, Universitas Negeri di Indonesia. -.
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Chidir, G., Goestjahjanti, F. S., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64–91. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/413>
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., Rasyi Radita, F., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256–275. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/463>
- Febriani, R., Asbari, M., & Yani, A. (2023). Resensi Buku: Berani Berubah untuk Hidup Lebih Baik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 1–6.
- Flippo. B, Edwin, (2013), *Manajemen Personalialia*, Jilid I, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.

- Handoko, T. Hani, (2013), *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Penerbit BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers' Performance through Innovation Capability as Mediator. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66. <http://www.jcreview.com/?mno=101978>. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66.
- James A. F. Stoner, (2010), *Manajemen*, Jilid II, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Terjemahan Gunawan Hutaaruk, Penerbit Erlangga, Jakarta. Komaruddin, (2012), *Analisa Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Rajawali Press. Moekijat, (2011), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit CV Bandar Maju, Bandung.
- Kamar, K., Novitasari, D., Asbari, M., Winanti, W., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 154–166. <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i2.25279>
- Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 4(1), 1-9. Sugiarto. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 1-16.
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurasih, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/473>
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta. Tampubolon P. Manahan, (2014). *Perilaku Keorganisasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mustika, I Ketut (2012). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent to Leave Karyawan pada Industri Jasa Perhotelan di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1, April 2012, 1- 24 ISSN 2087-1090.
- Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Coaching, OCB, and Individual Performance among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 01(04), 65–80. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/52>
- Novitasari, D., Asbari, M., Rizky Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijosms-v3i3p110>
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3380>. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/348927578_The_Role_of_Religiosity_Leadership_Style_Job_Satisfaction_and_Organizational_Citizenship_Behavior_Mediation_on_Woman_Teachers'_Performance/links/60175b60a6fdcc071ba913d5/The-Role-of
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic.

- APMBA (Asia Pacific Management and Business Application), 9(1), 37–56. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>. APMBA (Asia Pacific ..., 9(1), 37–56. <https://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/view/378%0Ahttps://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/download/378/285>
- Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(03), 1–13. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/29>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 6(2), 122–134. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i4p112>
- Pertiwi, Feni. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*. Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 – 5374. ISSN 0000-0000.
- Puji Astuti, J., Sa, N., Diah Rahmawati, S., Yuli Astuti, R., & Sudargini, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Rahayu, N. A., & Hutabarat, I. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Kompetensi Dosen Di Kabupaten Jayawijaya. *Wahana*, 71(1), 47–60. <https://doi.org/10.36456/wahana.v71i1.1893>
- raihanah daulay, khair, pratama & astuti. (2017). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management ...*, 1(2), 219–237. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/63>
- Sagita, D. N., Matin, M., & Suryadi, S. (2019). Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2015 Di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 104-111.
- Sarwoto, (2011), *Dasar-dasar Oragnisasi dan Manajemen*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Silvia. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Warshina*, Jaka. 2011. *Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanowski, R. (2015). Digital Literature. *Digital Art and Meaning*, 1(1), 27–57. <https://doi.org/10.5749/minnesota/9780816667376.003.0002>
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: Which are more important for indonesian employees innovation capability. In *International Journal of Control and Automation (Vol. 13, Issue 2, pp. 156–175)*.
- Vizano, N. A., Utami, W., Johannes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., Mufid, A., Fahmi, K., Purwanto, A., & Muhaini, A. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational

Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(7), 556–569. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.80>

- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2013. Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(3), 1-20.
- Widodo. 2013. Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(3), 1-20.
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam, 8(1), 131–153. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>
- Yunita, A. R., & Saragih. R. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perum bulog divre jawa barat. Jurnal ilmiah MEA, 3(2), 45-50. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/153>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 524–540. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/526/303>
- Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. Solid State Technology, 63(1s), 185–200. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/708>