

ANALISIS BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRINGIN KARYA SEJAHTERA

Agung Ris Adytia Mukti^{1*}, Moh Wahib²

STIE Mahardhika Surabaya

risam2603@gmail.com¹ mwronajaya@yahoo.co.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera. Budaya kerja ialah Kerutinan yang dicoba dengan cara berkali-kali oleh pegawai dalam sesuatu badan. Arti budaya kegiatan amat dalam sebab bisa mengganti prilaku serta tindakan karyawan buat mengalami tantangan era depan serta mencapai daya produksi yang lebih besar. Jenis penelitian yang dicoba merupakan penelitian lapangan (field work) yang bertabiat kualitatif, ialah selaku metode penelitian yang menciptakan cerminan berbentuk perkata ataupun perkataan dari orang atau sikap yang bisa dicermati. Wawancara dan observasi langsung akan digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai budaya kerja di PT. Bringin Karya Sejahtera. Melalui pendekatan ini peneliti dapat memahami konteks sosial, budaya, dan sejarah yang berdampak negatif maupun positif terhadap budaya kerja di PT. Bringin Karya Sejahtera. Populasi dan sampel diambil dari karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Buat memperoleh informasi yang betul-betul asi, hingga pengecekan kesahan informasi memakai metode triangulasi ialah metode mencoba integritas selaku kir informasi dari bermacam sumber, metode serta durasi. Tata cara triangulasi mengaitkan pemakaian bermacam pangkal informasi dalam pelacakan buat menciptakan uraian lebih dalam. Dalam penelitian ini, triangulasi yang digunakan merupakan triangulasi tata cara. Dengan alibi dalam triangulasi tata cara lebih dipusatkan pada pemakaian tata cara pengumpulan informasi yang berlainan semacam pemantauan serta tanya jawab mendalam serta apalagi lebih nyata buat diusahakan membidik pada pangkal informasi yang serupa buat mencoba kemantapan datanya. Begitu pula triangulasi tata cara ini berupaya mengecek kestabilan penemuan yang diperoleh oleh tata cara pengumpulan informasi yang berlainan. Tata cara ini menarangkan sedi-segi aksesoris dari kejadian yang serupa, dimana kerap kali poin-poinnya merupakan perbandingan informasi ini amat menarik untuk periset yang berkualifikasi serta membagikan pengetahuan sangat banyak. Hasil penelitian tentang budaya kerja di PT. Bringin Karya Sejahtera menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Budaya kerja yang baik dapat disadari atau tidak, juga akan selaras dengan perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. budaya kerja memiliki guna ataupun kedudukan selaku pembeda ataupun pembatas dari organisasi yang lain, bukti diri guna organisasi, penumbuh komitmen guna pendapatan tujuan yang lebih besar dari hanya kebutuhan orang, menguatkan kebersamaan sosial, dan perlengkapan kendali sikap anggota organisasi.

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No
234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musyari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Kata Kunci : Budaya kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the influence of work culture on employee performance at PT. Bringin Karya Sejahtera. Work culture is a habit that is carried out repeatedly by employees in an organization. The meaning of work culture is very deep because it can change employee behavior and attitudes to face future challenges and achieve greater productivity. The type of research carried out is qualitative field work, namely as a research procedure that produces images in the form of words or verbal expressions of people or observable behavior. Interviews and direct observation will be used to gain an in-depth understanding of the work culture at PT. Bringin Karya Sejahtera. Through this approach, researchers can understand the social, cultural and historical context that has a negative or positive impact on work culture at PT. Bringin Karya Sejahtera. The population and samples were taken from employees of PT. Bringin Karya Sejahtera. Data collection techniques were carried out by interviews and observation. To obtain truly valid data, checking the validity of the data uses the triangulation method, namely a credibility testing technique by checking data from various sources, methods and times. The triangulation method involves using multiple data sources in an investigation to generate deeper understanding. In this research, the triangulation used is the triangulation method. For this reason, in method triangulation there is more emphasis on the use of different data collection methods such as observation and in-depth interviews and it is even clearer that efforts should be made to aim at the same data source to test the stability of the information. Likewise, method triangulation seeks to check the consistency of findings produced by different data collection methods. This method explains complementary aspects of the same phenomenon, where the points are often differences. This data is very interesting for qualified researchers and provides the most insight. The results of research on work culture in PT. Bringin Karya Sejahtera shows that work culture has a significant influence on improving performance. Whether you realize it or not, a good work culture will also be in line with the organization's development in a better direction. Work culture has a function or role as a differentiator or barrier from other organizations, an identity for the organization, fostering commitment to achieving goals that are broader than just individual interests, strengthening social solidarity, and a means of controlling the behavior of organizational members.

Keywords : Work culture; employee performance

A. PENDAHULUAN

Perpajakan Dalam suatu perusahaan, sebagian sumber dayanya adalah karyawan. Karyawan memegang peranan yang sangat berpengaruh dalam operasional sebuah organisasi karena mereka merupakan sumber kepemimpinan bagi organisasi dalam menunjang kinerja. Oleh sebab itu, guna menggapai kemampuan yang bagus serta efektif, kita butuh mendesak mereka buat melaksanakan profesi yang lebih bagus (Febriningrum et al., 2021). Budaya kerja dalam perusahaan erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Nuriyati et al., 2021).

Budaya mengacu pada bagaimana perusahaan membangun upayanya untuk mencapai visinya, memenangkan hati dan pikiran klien, memenangkan kompetisi, serta membuat kekuatan industri. Oleh sebab itu, budaya kegiatan amatlah berarti sebab ialah kebiasaan- kebiasaan yang terdapat dalam sesuatu organisasi suatu industri. Pada dasarnya tiap organisasi memiliki budaya, tetapi tidak seluruh budaya organisasi pengaruhi sikap serta perilaku karyawan dalam skala yang sama (Denpasar, 2022).

PT. Bringin Karya Sejahtera dibuat pada tahun 1986 ialah anak upaya dari BRI Dapen (Dana Pensiun BRI) serta berinduk pada BRI Group yang beranjak di aspek upaya Property Management Service. PT. Bringin Buatan Aman memiliki visi ialah jadi Industri Pelayanan Pengelola Properti serta Arsitektur terkenal di Indonesia yang membagikan layanan maksimal, kompetitif serta profitabel. Sebaliknya tujuan industri ini ialah membuat ikatan waktu jauh dengan kawan kerja bidang usaha yang dilandasi atas keyakinan, inovasi serta layanan prima, memenangkan kompetisi dalam mencapai pangsa pasar dengan dukungan sumber daya orang yang bermutu, bermotivasi serta profesional, dan mempunyai budaya kegiatan yang berintegritas, inovatif serta membagikan keringanan dan kenyamanan terbaik untuk klien serta menggapai perkembangan upaya yang profitabel serta berkelanjutan guna tingkatkan nilai industri untuk para pengelola kebutuhan.

Adanya hubungan antara budaya kerja perusahaan dan kinerja karyawan dapat tercermin melalui perilaku perusahaan tersebut (Publik et al., 2022). Jika karyawan melaksanakan aturan kerja sesuai dengan budaya Perusahaan, itu akan menghasilkan kebahagiaan tertentu serta apalagi mereka akan mendapat imbalan, baik langsung maupun tidak langsung. Budaya perusahaan membentuk perilaku karyawannya yang secara tidak sadar diterapkan saat mereka bekerja (Radiany, 2003). Suharsono (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi yakni pola perilaku yang umum dalam komunitasnya dan memiliki dampak pada tingkah laku anggotanya, meskipun sebagian besar dari mereka mungkin tidak menyadarinya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah hubungan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera. kualitas kinerja karyawan pada tahun 2023 masih terhitung rendah, karena dengan belum dapat mencapai target dalam skala mitra kerja yang cukup banyak. Setelah itu dalam perihal kapasitas kegiatan pegawai, tidak seluruh pegawai bertugas dengan benar-benar alhasil menimbulkan profesi yang seharusnya bisa digarap dengan baik jadi terbengkalai. Semacam kala pegawai memandang kondisi kantor yang kurang mendukung sebab sebagian kawan kerja kegiatan yang merencanakan rapat dengan waktu yang berbarengan tetapi tidak lekas ditangani, perihal ini membuat sasaran profesi dan kenyamanan area kegiatan tidak berhasil

dengan cara maksimum. Salah satu perihal yang bisa pengaruhi tingkatan kemampuan pegawai ialah budaya kerja.

Budaya PT. Bringin Karya Sejahtera ialah komitmen perhatian buat membagikan layanan terbaik dengan antusias pelayanan profesional serta mengarah pada kebahagiaan kawan kerja bidang usaha yang terdiri dari excellent, team work, humanity, integrity serta customer focus ialah kecekatan pelayanan yang hendak membagikan pelayanan terbaik pada mitra kerja dalam perusahaan.

Dari budaya perusahaan yang dimiliki PT. Bringin Karya Sejahtera dimana salah satunya mengarah pada kebahagiaan kawan kerja, bisa dipertanyakan apakah budaya kegiatan dalam suatu industri bisa pengaruhi kemampuan pegawai? Ada pandangan dalam nilai- angka budaya industri yang sanggup penuhi impian pegawai, alhasil para pegawai serta anggota organisasi memperoleh kebahagiaan kegiatan dalam kerjanya, pandangan itu dapat berbentuk inovasi yang dinilai besar dalam budaya industri itu, apresiasi hendak kecocokan bagian diantara seluruh pegawai yang dipegang konsisten oleh seluruh badan industri, ataupun pula nilai- nilai ikatan antara arahan serta anak buah yang tidak eksklusif. Apabila budaya kerja dalam perusahaan baik, kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Untuk mengatasi hal tersebut maka akan dilakukan langkah-langkah lanjutan. Untuk memulainya akan dilakukan pengumpulan informasi secara menyeluruh mengenai budaya kerja di PT. Bringin Karya Sejahtera, menghitung nilai-nilai, standar dan kejujuran yang diterima dalam organisasi. Selain itu, informasi terkait peningkatan kinerja karyawan juga akan dikumpulkan melalui studi atau wawancara. Setelah informasi terkumpul, akan dilakukan investigasi mendalam untuk menemukan celah antara antisipasi budaya kerja yang dialami para perwakilan. Selain itu, rencana penyelesaian masalah akan diuraikan yang mencakup program perbaikan atau pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja kerja yang representatif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan kajian mendalam mengenai hubungan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera diantaranya :

1. Mengidentifikasi budaya kerja yang dominan di PT. Bringin Karya Sejahtera.
2. Menganalisis tingkat kinerja karyawan di PT. PT. Bringin Karya Sejahtera.
3. Menentukan hubungan antara budaya kerja yang ada dan tingkat kinerja karyawan.
4. Merumuskan rekomendasi untuk perbaikan atau perubahan dalam budaya kerja guna meningkatkan kinerja karyawan

B. LANDASAN TEORI

BUDAYA

Menurut Edward Burnett Tylor, kultur merupakan holistik lingkungan, di dalamnya tercantum wawasan, keyakinan, kesenian, akhlak, hukum, aturan metode isti budaya, kemampuan-kemampuan lain diperoleh dari seseorang jadi badan warga. Bagi Selo Soemardjan, Soelaiman Soemardi, kebudayaan ialah sarana output buatan, rasa,& cipta membuat warga. Sebaliknya Herskovits, memandang kultur jadi suatu turun temurun bersumber pada satu angkatan ke angkatan lain, kemudian diklaim jadi superorganic (Publik et al., 2022)

Budaya merupakan metode kehidupan yang melingkupi wawasan, tindakan, pola sikap, keyakinan, kesenian, akhlak, hukum, budaya serta kebiasaan- kebiasaan yang dipunyai serta diwariskan oleh anggota sesuatu warga khusus selaku fakta kesuksesan hidup orang buat menanggulangi bermacam halangan serta kepayahan hidup untuk menggapai keamanan serta

keceriaan yang bertabiat teratur serta rukun (Ekuitas et al., 2022). Sebaliknya menurut (J. Jurnal et al., 2022), Budaya merupakan sesuatu metode hidup yang bertumbuh serta dipunyai bersama oleh suatu golongan orang serta diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya yang tercipta dari banyak faktor yang kompleks, tercantum sistem agama serta politik, budaya isti budaya, bahasa, perabotan, pakaian, gedung serta buatan seni. Budaya ialah berkas pola- pola kehidupan yang dipelajari oleh segerombol orang khusus dari generasi- generasi lebih dahulu serta akan diteruskan pada angkatan yang hendak tiba. Bagi (D. Kepemimpinan & Organisasi, 2020), Unsur – unsur budaya antara lain :

a. Sistem Bahasa

Dalam ilmu Antropologi linguistik adalah studi tentang bahasa dalam antropologi. Bahasa adalah peran utama dalam kemampuan manusia untuk membentuk norma, menggambarkan peristiwa sosial dalam istilah simbolis, dan meneruskannya ke generasi berikutnya. Akibatnya, bahasa memainkan peran besar dalam menganalisis budaya masyarakat.

b. Sistem Pengetahuan

Dengan sistem pengetahuan bersifat abstrak dan terbentuk melalui inspirasi masyarakat, sistem pengetahuan dalam budaya umum terkait dengan sistem peralatan hidup dan teknologi. Karena sistem ini menggabungkan persepsi orang tentang berbagai elemen yang mereka gunakan dalam kehidupan mereka, sistem konsep memiliki cakupan yang sangat luas. Jika berbagai negara tidak memperhatikan musim-musim di mana berbagai spesies ikan bermigrasi ke sumber sungai, maka mereka tidak akan bisa hidup. Selain itu, tanpa pemahaman yang menyeluruh tentang sifat-sifat bahan yang tidak biasa yang mereka gunakan untuk membuat peralatan mereka, seseorang tidak akan pernah bisa membuat peralatan. Setiap budaya selalu memiliki perspektif yang unik terhadap lingkungan, termasuk manusia, benda, tanaman, dan hewan.

c. Sistem Sosial

Unsur budaya berbentuk kekerabatan serta organisasi, sosial ialah upaya antropologi buat menguasai gimana orang membuat warga lewat bermacam golongan organisasi dan sosial. Norma dan peraturan dari berbagai organisasi dalam masyarakat di mana setiap kelompok individu hidup dan bersosialisasi setiap hari menentukan bagaimana mereka menjalankan kehidupan mereka. Keluarga, yang terdiri dari keluarga inti dan kerabat dekat, adalah unit sosial terkecil dan terdekat. Setelah itu, untuk membentuk entitas sosial dalam kehidupan mereka, individu akan dibagi ke dalam tingkatan-tingkatan lokal geografis.

d. Sistem Perlengkapan Hidup dan Teknologi

Masyarakat sering berupaya dalam menjaga hidupnya alhasil mereka hendak senantiasa membuat perlengkapan ataupun barang- barang itu. Atensi dini para antropolog dalam menguasai kultur orang bersumber pada faktor teknologi yang digunakan sesuatu warga berbentuk barang- barang yang dijadikan selaku perlengkapan hidup dengan wujud serta teknologi yang sedang simpel. Dengan begitu, pembahasan mengenai faktor kultur yang tercantum dalam perlengkapan hidup serta teknologi ialah pembahasan kultur raga.

e. Sistem Mata Pencaharian Hidup

Mata pencaharian ialah Pengamatan etnografi berfokus pada cara hidup atau aktivitas ekonomi suatu masyarakat. Studi sistem mata pencaharian melalui penelitian etnografi melihat bagaimana sistem ekonomi atau cara hidup suatu masyarakat untuk memenuhi kebutuhan mereka.

f. Sistem Religi Spiritual

Topik tentang mengapa individu percaya akan adanya kekuatan abnormal atau supernatural yang diyakini lebih besar dari manusia dan mengapa manusia menggunakan berbagai teknik untuk berkomunikasi dan mencari hubungan dengan kekuatan supernatural tersebut merupakan hal yang memunculkan argumen tentang kegunaan agama dalam masyarakat. Para ilmuwan sosial menganggap bahwa agama kelompok etnis di luar Eropa adalah peninggalan dari bentuk-bentuk agama lama yang dipraktikkan oleh semua orang di masa lampau ketika budaya mereka masih kuno dalam upaya untuk menemukan keprihatinan utama yang mendorong pembentukan agama..

g. Kesenian.

Ketertarikan para antropolog terhadap seni muncul dari studi antropologi mereka tentang estetika masyarakat tradisional. Cerita yang digabungkan dalam penelitian itu bermuatan hal barang- barang ataupun artefak yang muat faktor seni, semacam arca, pahatan, serta riasan. Penyusunan etnografi dini mengenai faktor seni pada kultur orang lebih membidik pada teknik- teknik serta cara pembuatan barang seni itu. Tidak hanya itu, cerita etnografi dini itu pula mempelajari kemajuan seni nada, seni tari, serta seni drama dalam sesuatu warga.

KERJA

penghasilan. Namun, kerja juga bisa diartikan sebagai salah satu sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik secara finansial maupun non-finansial (Firmansyah & Maria, 2022). Dalam arti luas Pekerjaan merupakan kegiatan penting yang dicoba oleh orang. Dalam maksud kecil, sebutan Profesi adalah sesuatu yang dicoba oleh orang-orang dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan baik untuk tujuan tertentu. Orang butuh bertugas buat menjaga hidupnya. Dengan bertugas seorang hendak memperoleh duit. (Febriningrum et al., 2021).

Menurut (Karyawan et al., 2019), Dalam profesi tercantum 3 pandangan yang wajib dipadati orang dengan cara nalar, ialah :

- a. Kegiatan yang dicoba sebab terdapat desakan tanggung jawab.
- b. Apa yang dicoba sebab kesengajaan serta terencana. Oleh sebab itu tercantum didalamnya sesuatu kombinasi antara rasa serta perbandingan.
- c. Yang dicoba sebab terdapat tujuan yang terhormat, yang berikan arti untuk dirinya. Bukan cuma hanya kebahagiaan biologis hendak namun guna menciptakan yang diinginkannya supaya dirinya mempunyai maksud.

Kerja ialah perihal yang berarti dalam kehidupan orang sebab sebagian alibi. Awal, terdapatnya alterasi ataupun timbal balik dalam kegiatan. Ini bisa berbentuk reward. Dengan cara ekstrinsik, reward semacam duit. Dengan cara esensial, reward semacam kebahagiaan dalam melayani. Kedua, kerja umumnya membagikan sebagian guna sosial. Industri selaku tempat kegiatan, membagikan peluang buat berjumpa banyak orang terkini serta meningkatkan pertemanan. Ketiga, pekerjaan seorang kerap kali jadi status dalam warga besar, tetapi kegiatan pula bisa jadi

pangkal perbandingan sosial ataupun integrasi sosial. Keempat, terdapatnya angka keija untuk orang yang dengan cara intelektual bisa jadi pangkal bukti diri, harga diri serta aktualisasi diri.(D. Kepemimpinan & Organisasi, 2020).

Berdasarkan Dari statment itu bisa dibilang kalau profesi membolehkan orang buat bisa melaporkan diri dengan cara adil kedunia ini, alhasil beliau serta orang lain bisa memandang serta menguasai bukti dirinya.

BUDAYA KERJA

Konsultan Menurut (Firmansyah & Maria, 2022), menyatakan bahwa budaya kerja merupakan karakter industri yang berkembang oleh sistem angka yang memunculkan norma yang hal sikap yang terlihat dalam anggapan, tindakan serta sikap banyak orang yang terdapat dalam badan atau perusahaan.

Nawawi dalam penelitian yang dilakukan (Adha et al., 2019) melaporkan adat kegiatan merupakan Kerutinan badan pegawai yang kesekian. Dalam penerapannya tidak terdapat ganjaran jelas untuk pelanggar, namun perihal ini beberapa dari sikap badan yang dengan cara akhlak sudah disetujui serta jadi Kerutinan yang harus diiringi karyawan buat menggapai tujuan industri. Riset yang dicoba (Hatalea et al., 2014) Adat kegiatan merupakan tindakan kebatinan, lewat aplikasi tata cara terkini serta agama hendak perkembangan yang hendak digapai, selalu berupaya membenarkan ataupun tingkatkan apa yang sudah digapai (Febriningrum et al., 2021). Budaya kerja ialah Kerutinan yang dicoba dengan cara berkali- kali oleh pegawai dalam sesuatu badan. Arti adat kegiatan amat dalam sebab bisa mengganti prilaku serta tindakan karyawan buat mengalami tantangan era depan serta mencapai daya produksi yang lebih besar(Hasibuan et al., 2024). Keahlian adat kegiatan pengaruhi kemampuan pegawai, sebab ialah keahlian pangkal energi orang selaku pendekatan resmi yang dicoba badan buat menjamin orang-orang dalam badan supaya memiliki kualifikasi serta keahlian dan pengalaman yang sesuai kala diperlukan. Oleh sebab itu, industri butuh mengatur adat kegiatan serta mengembangkannya dengan bagus biar daya produksi pegawai senantiasa terpelihara serta sanggup mendesak buat senantiasa melaksanakan perihal yang terbaik serta menjauhi kegagalan kegiatan yang berdampak pada penyusutan kinerja perusahaan.

Budaya kerja jadi berarti untuk industri sebab adat kegiatan jadi karakteristik khas yang melainkan sesuatu industri dengan industri yang lain. Adat kegiatan merupakan suatu cara mengarahkan wawasan serta kemampuan khusus dan tindakan supaya pegawai terus menjadi ahli serta sanggup melakukan tanggung jawab dengan terus menjadi bagus, cocok dengan standar. Mangkunegara(2015). Idealnya, adat kegiatan wajib didesain buat menciptakan tujuan- tujuan badan, yang pada durasi berbarengan pula menciptakan tujuan- tujuan para pekerja dengan cara perorangan. Adat kegiatan kerap dikira selaku kegiatan yang sangat biasa serta para arahan mensupport terdapatnya adat kegiatan sebab lewat adat kegiatan, para pekerja hendak jadi lebih ahli serta karenanya hendak lebih produktif sekalipun manfaat- manfaat itu wajib diperhitungkan dengan durasi yang tersita kala pekerja lagi dilatih (Kusumawati et al., 2022).

Budaya kerja bisa ditafsirkan dengan cara khas berhubungan dengan metode banyak orang berasumsi, yang memusatkan pada gimana mereka berperan. Bersamaan dengan berjalannya durasi, sesuatu industri bisa mempunyai sumber energi orang yang profesional yang sanggup membuat dan menghasilkan sesuatu Kerutinan ataupun adat kegiatan yang bisa tingkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan profesi. Adat kegiatan yang bagus bisa diketahui

ataupun tidak, pula hendak selaras dengan kemajuan organisasi ke arah yang lebih bagus. adat kegiatan mempunyai guna ataupun kedudukan selaku pembeda ataupun pembatas dari organisasi yang lain, bukti diri buat badan, penumbuh komitmen buat pendapatan tujuan yang lebih besar dari hanya kebutuhan orang, menguatkan kebersamaan sosial, dan perlengkapan kontrol sikap anggota organisasi (S. Jurnal et al., 2023).

Menurut Darodjat (2015:29), budaya kerja merupakan Kerutinan yang dibudidayakan pada kemampuan yang nampak dari attitude dengan cara teratur yang terdapat pada mereka. Keyakinan jadi daya terkuat buat pengaruhi adat kegiatan, serta itu sanggup menghasilkan watak positif dari tiap karyawan (J. Jurnal et al., 2022).

Pendapat lain mengatakan budaya kerja ada sebagai berikut (Umam, 2010):

1. Budaya kerja merupakan sesuatu bagian terutama mutu orang yang amat menempel bukti diri bangsa.
2. Adat kegiatan didetetapkan lewat integritas bangsa.
3. Adat kegiatan berhubungan pada angka bukti diri karakter bangsa.
4. Program adat kegiatan dengan koreksi lalu menembus menghasilkan adat kegiatan itu mengarah jalur keutuhan.

Adapun menurut Robbins dalam Nugraha (2016) mendefinisikan budaya kerja selaku sistem angka bersama pegawai dalam sesuatu industri. Setelah itu bagi Robbins(2015: 721) adat kegiatan ialah suatu sistem yang membidik pada kesatuan bersama, dianut oleh seluruh badan dalam suatu badan alhasil jadi pembeda dengan badan yang lain.

Bersumber pada paparan oleh sebagian pakar hingga bisa didefinisikan adat kegiatan merupakan sesuatu sistem, pola, angka pada badan yang memantulkan bukti diri badan itu alhasil sanggup menyesuaikan diri dengan permasalahan eksternal serta dalam, diturunkan pada tiap pegawai yang terkini selaku metode yang pas buat menjaga adat itu.

Menurut Robbins dalam (Radiandy, 2003), indikator yang mempengaruhi Budaya Kerja antara lain, Komunikasi terbuka dan jujur, kerja sama antar karyawan, suasana kerja perhatian terhadap detail, agresivitas

KINERJA

Menurut Rumadi (2015), kinerja merupakan hasil dari usaha yang dicoba oleh seorang dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Kreitner dan Kinicki (2012), kinerja adalah ukuran sejauh mana individu mampu mencapai standar keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. (Firmansyah & Maria, 2022).

Mangkunegara dalam penelitian (Fauziyyah, 2017) Kinerja dikira selaku hasil mutu serta jumlah profesi yang dicoba oleh pegawai cocok dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Kasmir dalam riset (Fachrezi & Khair, 2020) kemampuan merupakan hasil kegiatan serta sikap pegawai dalam melaksanakan profesi sepanjang rentang waktu durasi khusus (umumnya 1 tahun) (Febriningrum et al., 2021). Sebaliknya bagi (Kusumawati et al., 2022), "Kemampuan merupakan suatu yang diperlihatkan oleh seorang ataupun sesuatu cara yang berhubungan dengan kewajiban profesi yang diserahkan.

Kemampuan adalah hasil dari tindakan seorang pekerja selama periode waktu tertentu dalam hubungannya dengan kemungkinan-kemungkinan lain, seperti standar, sasaran, target, atau tolok ukur yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2005), kemampuan adalah hasil kerja baik kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2010), kemampuan seseorang ditentukan oleh tindakan yang dilakukannya untuk memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang ditentukan oleh kecakapan, pengalaman, intensitas, dan lamanya. (Denpasar, 2022).

Kinerja merupakan prestasi kerja, ialah analogi antara hasil kegiatan dengan standar yang diresmikan (Dessler, 2000: 41). Dengan begitu kemampuan mementingkan pada hasil kerjanya. Bagi Robbins (2003: 226), kemampuan merupakan penumpukan hasil akhir seluruh cara serta aktivitas kegiatan organisasi. Kemampuan ialah sikap orang dalam sesuatu badan yang penuh standar sikap yang diresmikan buat menggapai hasil yang di idamkan. Bagi Mangkunegara (2002: 22), kemampuan merupakan hasil kegiatan bagus dengan cara mutu ataupun jumlah yang digapai oleh seorang dalam melakukan kewajiban cocok tanggung jawab yang diserahkan. Kemampuan dipengaruhi oleh sebagian aspek antara lain terdapatnya daya guna penyeimbang antara profesi serta area yang terletak di dekatnya serta mencakup orang, sumber daya, kejelasan kegiatan serta korban balik (J. Jurnal et al., 2022).

KARYAWAN

Karyawan merupakan seorang yang bertugas buat sesuatu industri ataupun organisasi dengan status selaku karyawan senantiasa ataupun kontrak. Mereka umumnya memperoleh pendapatan ataupun imbalan selaku balasan atas profesi yang mereka jalani. Pegawai bisa bertugas di bermacam aspek serta kadar, mulai dari pegawai penciptaan sampai karyawan manajemen (Firmansyah & Maria, 2022).

Karyawan ialah salah satu bagian berarti dalam sesuatu industri. Mereka berfungsi selaku tulang punggung yang melaksanakan bermacam kewajiban serta tanggung jawab untuk kelancaran operasional industri. Dalam postingan ini, kita hendak mangulas dengan cara mendalam hal penafsiran pegawai, tercantum kedudukan, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan buat jadi seseorang pegawai yang berhasil. (P. Kepemimpinan et al., 2019).

Kedudukan seseorang pegawai dalam sesuatu industri amatlah berarti. Mereka bertanggung jawab buat melakukan tugas- tugas yang sudah diresmikan oleh pimpinan ataupun manajemen industri. Tugas- tugas ini bisa mencakup bermacam pandangan, semacam penciptaan, pemasaran, penjualan, administrasi, ataupun layanan klien. Pegawai pula wajib melindungi ikatan bagus dengan kawan kegiatan serta pimpinan, dan berkontribusi dalam menghasilkan area kegiatan yang serasi serta produktif. Tanggung jawab seseorang pegawai pula bisa bermacam-macam terkait pada posisi serta tingkatan kemampuan yang dipunyai. Pada biasanya, tanggung jawab seseorang pegawai mencakup melaksanakan tugas- tugas profesi dengan bagus serta pas durasi, menjajaki kebijaksanaan serta metode industri, dan ikut serta dalam pengembangan serta penataran pembibitan yang diserahkan oleh industri. Tidak hanya itu, pegawai pula diharapkan buat melindungi etika kegiatan yang besar, semacam patuh, integritas, serta kepatuhan kepada industri (Denpasar, 2022).

Dalam kesimpulan, pegawai ialah bagian berarti dalam sesuatu industri. Mereka mempunyai kedudukan serta tanggung jawab yang vital dalam melaksanakan operasional industri. Buat jadi seseorang pegawai yang berhasil, dibutuhkan wawasan, keahlian, serta tindakan profesionalisme yang bagus. Dalam mengalami pergantian yang kilat serta energik, pegawai pula wajib sanggup menyesuaikan diri serta mempunyai keahlian dalam memakai teknologi. Seluruh ini hendak

menolong mereka dalam menggapai keberhasilan individu serta berkontribusi dalam keberhasilan industri dengan cara totalitas.

KINERJA KARYAWAN

Dasar Mangkunegara (2017), mendeskripsikan rancangan kemampuan pegawai berpusat pada hasil kegiatan pegawai dengan cara mutu serta jumlah yang sudah melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan (Firmansyah & Maria, 2022). Sedangkan (Ekuitas et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kegiatan dengan cara mutu serta jumlah yang digapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Kemampuan pegawai merupakan hasil kegiatan pegawai diamati pada pandangan mutu, jumlah, durasi kegiatan serta kegiatan serupa buat menggapai tujuan yang telah diresmikan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan begitu kemampuan merupakan mutu serta jumlah output dari profesi pegawai. Kemampuan pegawai merupakan variabel senantiasa yang kerap dipasangkan dengan bermacam variabel leluasa yang mempengaruhinya semacam dorongan, ganti rugi, lingkungan kegiatan, dsb. (Sivakami, 2018).

Lebih lanjut, menurut Sedermayanti (2017, hlm. 283), istilah kinerja itu sendiri merupakan istilah yang luas yang mencakup berbagai interpretasi, seperti melaksanakan, mencapai, memenuhi dengan akuntabilitas, dan sebagainya. Namun dalam konteks manajemen, kapasitas yang ditafsirkan berasal dari sebuah teknik yang mengacu pada dan mengukur pada rentang waktu tertentu yang berasal dari perjanjian atau penentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Armstrong dalam Edison et al, 2018, p. 188). Selain itu, Mangkunegara (2017, p. 9) menjelaskan bahwa kompetensi seorang pegawai merupakan hasil dari usahanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang didelegasikan kepadanya, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Maksudnya, tidak cuma jumlah, mutu, serta penyelesaiannya saja yang dicermati, melainkan tanggung jawab dan kesesuaian dari kewajiban ataupun profesi yang diserahkan. (Kenedi et al., 2016).

Tidak hanya mempengaruhi pada jumlah, mutu, dan kesesuaian profesi pegawai sendiri, kemampuan pula mempunyai andil berarti buat menolong badan menggapai tujuan bersama. Perihal itu semacam yang dikatakan oleh Hamali (2016, hlm. 98) jika keahlian karyawan berasal dari karier yang sangat selaras dengan strategi agensi, kepuasan pelanggan, dan partisipasi saham ekonomi. (Saad, 2013).

Bisa disimpulkan kalau apa itu kemampuan karyawan merupakan hasil kegiatan pegawai yang diamati dari bidang mutu, jumlah, waktu pengerjaan, kegiatan serupa, dan kesesuaian hasil akhir yang bisa ditaksir ataupun dievaluasi bersumber pada penanda ataupun tujuan yang sudah diresmikan lebih dahulu buat membenarkan strategi serta tujuan badan bisa berhasil dengan baik. (Tampi et al., 2022).

Menurut (Firmansyah & Maria, 2022), terdapat lima indikator variabel kinerja karyawan: (1) Kuantitas Kerja. (2) ketepatan waktu. (3) Keaktifan. (4) Kemampuan. (5) Komunikasi

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dicoba merupakan penelitian lapangan (field work) yang bertabiat kualitatif, ialah selaku metode penelitian yang menciptakan cerminan berbentuk perkata ataupun perkataan dari orang atau sikap yang bisa dicermati (Hasibuan et al., 2024). Wawancara dan observasi langsung akan digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai budaya kerja di PT. Bringin Karya Sejahtera. Melalui pendekatan ini peneliti dapat memahami konteks sosial,

budaya, dan sejarah yang berdampak negatif maupun positif terhadap budaya kerja di PT. Bringin Karya Sejahtera. Populasi dan sampel diambil dari karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera. Penelitian ini dilakukan dengan memakai tata cara, metode, serta pendekatan yang dicocokkan dengan keinginan penelitian. Amatan ini terbuat dengan memakai instrumen penelitian berbentuk tanya jawab pada pegawai PT. Bringin Buatan Aman dengan mempraktikkan etika penelitian semacam pemograman, penerapan serta peliputan hasil penelitian agar diperoleh hasil yang lebih akurat. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yang digunakan yaitu hasil dari pihak responden dan juga melakukan observasi terhadap karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera. Observasi ialah metode pengumpulan informasi lewat observasi langsung kepada subjek penelitian guna memperoleh informasi yang cermat. Sebaliknya buat metode tanya jawab yang dipakai dalam penelitian ini ialah dengan memakai metode wawancara tertata supaya informasi yang didapat lebih akurat.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan berasal dari sumber dokumentasi tertulis seperti buku, jurnal, atau website yang berhubungan dengan penelitian ini. Informasi inferior yang dimasukkan dalam penelitian ini merupakan profil perusahaan, informasi perusahaan, dan data terkait aktivitas karyawan perusahaan. Penelitian ini, informasi dikumpulkan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Triangulasi sumber merupakan alat triangulasi yang digunakan.

VALIDITAS DATA

Buat memperoleh informasi yang betul- betul asi, hingga pengecekan kesahan informasi memakai tata cara triangulasi ialah metode mencoba integritas selaku kir informasi dari bermacam pangkal, metode serta waktu (Sugiyono, 2018). Metode triangulasi mengaitkan pemakaian bermacam pangkal informasi dalam pelacakan buat menciptakan uraian lebih dalam. Dalam riset ini, triangulasi yang digunakan merupakan triangulasi tata cara. Dengan alibi dalam triangulasi tata cara lebih dipusatkan pada pemakaian tata cara pengumpulan informasi yang berlainan semacam pemantauan serta wawancara mendalam serta apalagi lebih nyata buat diusahakan membidik pada pangkal informasi yang serupa buat mencoba kemantapan datanya (Juri et al., 2021).

Begitu pula triangulasi tata cara ini berupaya mengecek kestabilan penemuan yang diperoleh oleh tata cara pengumpulan informasi yang berlainan. Tata cara ini menarangkan sedi- segi aksesoris dari kejadian yang serupa, dimana kerap kali poin- poinnya merupakan perbandingan informasi ini amat menarik untuk periset yang berkualifikasi serta membagikan pengetahuan sangat banyak.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi dan Interpretasi Temuan :

Budaya kerja PT. Bringin Karya Sejahtera :

Budaya Kerja pada PT. Bringin Karya Sejahtera sudah cukup baik. Namun beberapa informan mengatakan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang dalam hal kerja tim. Budaya kerja haruslah dijalankan dengan baik agar perusahaan mampu berkembang. Tidak hanya itu, Masih ada karyawan yang memiliki komunikasi kurang bagus antar karyawan. Hal itu tentu dapat berdampak pada kemajuan perusahaan. Pada dasarnya budaya kerja itu merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera:

Penelusuran informasi menunjukkan bahwa sebagian besar perwakilan di PT. Bringin Karya Sejahtera melaporkan tingkat kinerja karyawan yang cukup rendah. Alasan informan menyatakan hal itu dikarenakan masih banyak karyawan yang belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal itu didasari dengan rendahnya jumlah mitra kerja yang bekerja sama dengan perusahaan.

b. Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan:

Dampak Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Temuan yang muncul bahwa budaya kerja di PT. Bringin Karya Sejahtera memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Komunikasi Terbuka dan Jujur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap lima karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera cukup bagus. Karyawan sanggup menjalankan komunikasi yang jujur, terbuka dalam seluruh perihal alhasil terwujud budaya kegiatan yang positif di lingkungan kegiatan. Namun komunikasi antar karyawan masih kurang dan tidak intens. Sependapat dengan Edgar Schein, seorang analis organisasi ternama, komunikasi yang terbuka dan lugas adalah salah satu pilar budaya kerja yang solid. Ia mengatakan bahwa budaya komunikasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja perwakilan karena mereka merasa didukung dan diakusi (Tampi et al., 2022).

2. Kerja sama yang baik

Terkait dari hasil wawancara yang dilakukan lima orang pelapor, masing-masing mengakui bahwa kerja sama karyawan berjalan dengan baik, yang pada gilirannya menghasilkan penciptaan area aktivitas yang efektif dan mendorong dalam pekerjaan yang serupa. Perihal ini cocok dengan riset (Tampi et al., 2022) sebetulnya cooperative team yakni keahlian mengarah prinsip serta konsep bersama, hingga dari itu team work yakni keahlian yang ahli buat mengetuai serta memajukan banyak orang menggapai serta mengarah angan- angan perusahaan.

3. Suasana Kerja

Pada hasil wawancara ini, semua informan beranggapan bila mereka menikmati atmosfer kegiatan di industri serta merasa lebih tenang serta tidak stress. Perihal ini searah dengan riset lebih dahulu oleh (Organisasi et al., 2023) atmosfer kegiatan merujuk pada situasi ataupun area di dalam tempat kegiatan, yang melingkupi faktor- faktor semacam adat badan, bersemangat regu, kedekatan dampingi kawan kegiatan sejawat, kebijaksanaan industri dan leadership style.

4. Perhatian Terhadap Detail

Pada hasil wawancara ini, karyawan selalu memperhatikan detail dari apa yang sudah mereka kerjakan. Perihal itu tentu membuat kinerja juga semakin baik. Searah dengan penelitian yang dicoba oleh (Denpasar, 2022) bahwa sebuah organisasi bisa menjadi lebih baik apabila karyawan mencintai pekerjaan mereka dan memperhatikan setiap detail dari apa yang mereka kerjakan.

5. Agresivitas

Pada hasil wawancara ini, karyawan cenderung lebih menunjukkan keagresifan mereka. Namun keagresifan tersebut sebenarnya membuat mereka menjadi sering gegabah dalam menentukan sebuah keputusan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hubungan :

1. Kuantitas Kerja :

Kuantitas Kerja adalah jumlah kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan ataupun pegawai dalam sesuatu rentang waktu khusus. Perihal ini dapat diamati dari hasil kegiatan karyawan ataupun pegawai dalam kegiatan pemakaian waktu khusus serta kecepatannya dalam menuntaskan kewajiban serta tanggung jawabnya. Berdasarkan wawancara, sebagian besar karyawan masih banyak yang belum bisa mencapai target perusahaan.

2. Ketepatan Waktu :

Ketepatan waktu berkaitan dengan gagasan untuk mengetahui bagaimana memanfaatkan dan mengatur waktu yang dimiliki seseorang untuk dapat memenuhi berbagai tujuan dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera belum bisa memajemen waktu mereka untuk mencapai target Perusahaan.

3. Keaktifan :

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan kurang inisiatif dalam hal pemecahan masalah perusahaan. Inisiatif artinya kemampuan seseorang untuk mengambil tindakan tanpa perlu dipandu secara khusus.

4. Kemampuan :

Kemampuan ialah kombinasi antara wawasan, keahlian, serta tindakan yang dipunyai oleh seorang. Keahlian pula bisa dimaksud selaku kemampuan yang dipunyai orang buat melaksanakan sesuatu aksi ataupun kegiatan dengan bagus. Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera cukup mampu dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan.

5. Komunikasi :

Komunikasi adalah suatu proses menginformasikan (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain.

Faktor lain yang mempengaruhi variabel dalam penelitian ini :

1. Leadership

Leadership ialah keahlian buat mempengaruhi, membagikan dorongan, serta membimbing orang lain dalam menggapai sasaran yang diresmikan. Keahlian ini bisa diaplikasikan di bermacam area, bagus dalam bentuk badan resmi ataupun informal.

2. Global Marketing

cara penargetan sumber daya semacam orang, duit, peninggalan berbentuk serta tujuan badan dalam memperoleh kesempatan serta menjawab bahaya dari pasar global.

3. Manajemen Strategis

Manajemen strategis merupakan cara pemograman, implementasi, serta pengawasan keputusan-keputusan yang didapat oleh manajemen pucuk suatu organisasi guna menggapai tujuan waktu panjangnya.

4. E- Business

Sesuatu aktivitas bidang usaha yang dicoba dengan cara otomatis serta pula semi otomatis dengan memakai sistem data yang terkomputerisasi.

5. Komunikasi Bisnis

Komunikasi bisnis merupakan cara memberi informasi antara orang di dalam serta di luar bisnis.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang budaya kerja di PT. Bringin Karya Sejahtera membuktikan kalau adat kegiatan mempunyai akibat yang penting kepada kenaikan kemampuan. Kemampuan pegawai merupakan evaluasi yang dicoba oleh industri buat mengukur ataupun membagikan penilaian kepada keahlian pegawai. kemampuan pegawai dipengaruhi oleh faktor- faktor yang berlainan di tempat kegiatan. Dalam perihal adat kegiatan para pegawai PT. Bringin Buatan Aman merasakan terdapatnya komunikasi yang terbuka serta jujur, mereka pundak membahu buat menuntaskan sesuatu profesi, alhasil terwujud adat kegiatan yang positif. Setelah itu terdapatnya kegiatan serupa yang bagus, yang esoknya hendak membuat tempat kegiatan yang ramah serta produktif. Suasana kegiatan yang mengasyikkan pula amat pengaruhi kemampuan para pegawai PT. Bringin Buatan Aman, mereka menikmati suasana kegiatan, merasa lebih tenang serta serta tidak merasakan stress yang kelewatan. Tetapi terpaut kasus komunikasi dampingi pegawai yang kurang, butuh terdapatnya perkumpulan pegawai buat mangulas komunikasi lebih lanjut supaya kedepannya komunikasi itu berjalan dengan bagus. Alhasil kemampuan pegawai pula hendak terus menjadi meningkat.

Adat kegiatan yang bagus bisa diketahui ataupun tidak, pula hendak selaras dengan kemajuan badan ke arah yang lebih bagus. adat kegiatan mempunyai guna ataupun kedudukan selaku pembeda ataupun pembatas dari badan yang lain, bukti diri buat badan, penumbuh komitmen buat pendapatan tujuan yang lebih besar dari hanya kebutuhan orang, menguatkan kebersamaan sosial, dan perlengkapan kontrol sikap badan badan.

Penelitian lebih lanjut dibutuhkan dalam lingkup populasi serta sampel yang lebih besar buat mendesak kesiapan warga Indonesia buat penuh standart kemampuan yang menginginkan alibi yang lumayan buat daya cipta serta inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A STUDY ON THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE.* (2018). 8(7), 7196.
- Denpasar, M. (2022). *Jurnal EMAS.* 3, 139–151.
- Ekuitas, S., Pratiwi, H., Mendrofa, S. A., Zega, Y., Prayudi, A., & Sulaiman, F. (2022). *Budaya Organisasi Dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT . Herfinta Farm And Plantation.* 4(2), 505–511. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2592>
- Febriningrum, D. A., Sulistiyowati, L. N., & Ahmadi, H. (2021). Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perangkat desa di Kabupaten Madiun. *Jurnal Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi,* 1(1), 1–22.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang . *Jurnal Inovasi Penelitian,* 2(12), 3841–3848.
- Hakim, L., Abdullah, I., Sa, N., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2021). *Karakteristik Budaya Organisasi : Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta.* 6.
- Hasibuan, I. D., Errisya, M. K., Khofipah, S., Reziqqa, M., & Ritonga, E. R. (2024). *Analisis motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja petugas di puskesmas medan sungga.* 5, 176–185.
- Jurnal, J., Mea, I., Emosional, D. K., & Budaya, I. D. A. N. (2022). *STARTUP E-COMMERCE XYZ JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi).* 6(3), 1433–1449.
- Jurnal, S., Bisnis, P., Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). *Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.* 1(4).
- Karyawan, K., Cv, D. I., & Mandiri, C. (2019). *Penerapan budaya kerja 5r/5s dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di cv. cahaya mandiri.* XIX(2), 31–36. <https://doi.org/10.30587/matrik.v19i2.727>
- Kenedi, J., Satriawan, B., Khaddafi, M., Batam, U., & Malikussaleh, U. (2016). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE.* 817–826.
- Kepemimpinan, D., & Organisasi, B. (2020). *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat.* 9(1), 19–27.
- Kepemimpinan, P., Organisasi, B., Terhadap, D. A. N. K., Poluan, J. G., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi,* 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). ... , Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem ...,* 3(5), 540–552. <https://www.dinastirev.org/JEMSI/article/view/990>
- Nuriyati, Ummah, F., Kusbiantoro, D., & Majakin, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.* 2(2), 1–20.
- Organisasi, D. B., Dan, M., & Kerja, K. (2023). *Dampak budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.* 3(2), 139–148.
- Publik, J. A., Putri, I. R., Yusuf, N. F., & Barat, J. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi The Effect Of Organizational Culture In Creating Organizational Development.* XVIII(1), 143–154.
- Radiany, R. (2003). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi(1).* 1(49), 307–323.
- Saad, M. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance.* 168–175.
- Tampi, P. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). *The Influence of Information Technology Users , Employee Empowerment , and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands.* 12(2), 1620–1628.