



Organizational culture and its impact on employee performance

Dita Desiani Hanifah^{1*}, Rofi Rofaida¹, Annisa Ciptagustia¹

¹Departement of Management, Faculty of Economic Education and Business, UPI, Bandung Indonesia

INFO ARTIKEL

Received 7 April 2021
Accepted 22 May 2021
Published 30 June 2021

Kata Kunci:

Organizational culture, employee performance

ABSTRAK

This research is motivated by problems related to the decline in the performance of employees of PT. Urbane Indonesia in 2016- 2017. With the declining performance of employees at PT. Urbane Indonesia, if left unchecked, will have a negative impact on the company. Of the many factors that affect employee performance, what attracts researchers is organizational culture. The purpose of the study was to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT. Urbane Indonesia, to know the description of Organizational Culture at PT. Urbane Indonesia and to determine the level of employee performance at PT. Urbane Indonesia. This study uses descriptive and verification methods with a population of 67 employees and a sample of 67 employees. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Hypothesis testing using t-test. The results of this study can be seen that the organizational culture together has a positive and significant effect on employee performance.

DOI:10.24036/jkmb.xxxxxxxx

Keywords:

Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi

ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait menurunnya kinerja karyawan PT. Urbane Indonesia pada tahun 2016-2017. Dengan menurunnya kinerja karyawan di PT. Urbane Indonesia jika dibiarkan terus- menerus maka akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang menarik peneliti adalah budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ialah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Urbane Indonesia, untuk mengetahui gambaran Budaya Organisasi di PT. Urbane Indonesia dan untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Urbane Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi 67 karyawan dan sampel berjumlah 67 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

How to cite: Hanifah, D. D., Rofaida R. Ciptagustia, A. (2021). Organizational culture and its impact on employee performance. *Human Resource Management Studies*, Vol 1 (2), 116-130. DOI: <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

* Corresponding author: e-mail: dittahanifah96@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam pengelolaan suatu organisasi. Maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia menentukan kualitas dan masa depan perusahaan. Sebagaimana menurut Dessler (2015), kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja pegawai untuk mendukung tujuan strategis perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus benar-benar diperhatikan. Karena menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategis perusahaan.

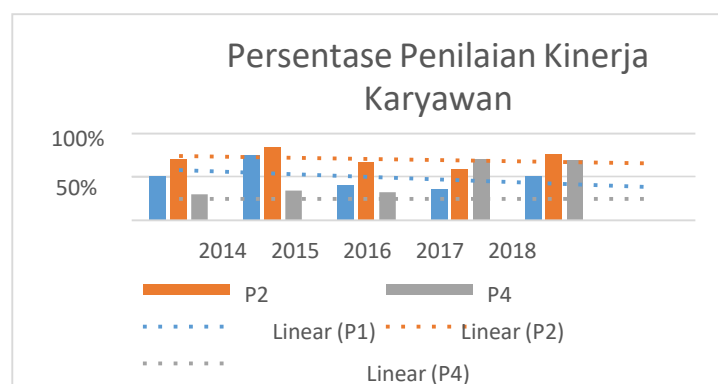
PT. Urbane Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang perencanaan dan pengembangan arsitektur dan desain interior yang berada di Bandung. Didirikan pada tahun 2004 oleh Ridwan Kamil dan Reza Nurtjahja. PT. Urbane Indonesia bisa dikatakan sebagai wadah untuk seseorang yang memiliki bakat dan minat dibidang arsitektur dan desain interior, maka dari itu PT. Urbane Indonesia sangat mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan agar dapat menjadi unggul. Kinerja karyawan di PT. Urbane Indonesia dinilai dengan SMKI (Sistem Manajemen Kinerja Individu) yang dilakukan selama 2 kali dalam 1 tahun tahun yaitu pada bulan Juli dan Desember. Penilaian yang dilakukan mengacu pada KPI (Key Performance Indicator). Di PT. Urbane Indonesia didapati adanya fenomena yang terjadi yaitu terjadi turunnya kinerja karyawan dan kinerja karyawan yang masih jauh dari target. Berikut adalah kriteria penilaian kerja karyawan di PT. UrbaneIndonesia.

Tabel 1. Kriteria Penilaian Kerja Karyawan

Range Nilai %	Nilai Prestasi	Keterangan
110	P1	Istimewa
101 -109	P2	Baik Sekali
96 -100	P3	Baik
90 -95	P4	Kurang
89	P5	Kurang Sekali

Sumber: Koordinator HRD PT. Urbane Indonesia

Berikut adalah grafik persentase penilaian kinerja karyawan tahun 2014- 2018 di PT. Urbane Indonesia.



Gambar 1 Grafik Persentase Penilaian Kinerja Karyawan
Sumber: Koordinator HRD PT. Urbane Indonesia

Proses penilaian sendiri dilakukan berdasarkan dari data absensi karyawan, prestasi karyawan dan ketepatan pengerjaan suatu target yang diberikan kepada karyawan. Setiap karyawan dinilai setiap dua kali dalam satu tahun. Berdasarkan grafik tersebut dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2014-2018 mengalami fluktuatif. Dimana pada tahun 2017 mengalami penurunan pada penilaian PI (istimewa) dimana PI artinya karyawan memiliki range nilai (%) sebesar 110. Sedangkan pada penilaian P4 (kurang) mengalami peningkatan dengan range nilai (%) 90- 95, itu artinya kinerja karyawan PT. Urbane Indonesia mengalami penurunan di tahun 2016. PT. Urbane Indonesia memiliki budaya yang cukup kuat.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Menurut Robbins and Judge (2016) "budaya organisasi merujuk kepada suatu system pengertian bersama yang dipegang oleh anggota- anggota organisasi, yang embedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya." Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi tersebut. Organisasi dengan budayayang kuat akan mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2015) kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja pegawai untuk mendukung tujuan strategis perusahaan. Menurut Edison, Anwar & Komariah (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Bernardin & Russell (2013) "*Performance as defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period*". Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Ganyang (2018) Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Robins & Judge,2016), (Sarhan et al., 2020) dan (Schuldt & Gomes, 2020) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam berorganisasi. Oleh sebab itu "budaya organisasi merupakan dasar bagi pemimpin dan staff anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau startegi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan. (Syamsir, 2016)". Budaya organisasi adalah alat untuk menafsirkan dan

mereaksi kondisi obyektif dan budaya organisasi dapat dijadikan sumber tenaga keunggulan kompetitif. (O'Reilly, Chatman dan Caldwell dalam Herman, 2016)

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:247) berdasarkan studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak pernah melakukan perubahan budaya organisasi. Namun, tidak semua perubahan budaya organisasi memberikan hasil apabila tidak dilakukan dengan baik. Kemudian Siagian (2009:194) mengatakan bahwa dimensi budaya sangat penting untuk dipahami karena mempunyai implikasi yang cukup luas dalam kehidupan berorganisasi, seperti dalam rancang bangun pekerjaan, pendekatan pada gaya dan pola pengambilan keputusan, pola dan sistem komunikasi, serta sistem imbalan dan proses seleksi termasuk mau tidaknya para anggota organisasi meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syauta et. al (2012), dalam penelitian "*The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*", budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Ada pun penelitian yang dilakukan oleh Ahmed & Shafiq (2014) dalam buku *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management (Volume 14 Issue 3 Version 1:20-30)* dengan judul *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector* meneliti pada sektor perusahaan telokomunikasi di pakistan yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Department of Business Administration and Federal Polytechnic Nasarawa di Nasarawa-Nigeria yang dilakukan oleh Salihu et al., (2016) menyatakan budaya organisasi ditentukan oleh subvariabel (Mission, Employee Involvement and Consistency) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT.Urbane Indonesia.

H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Urbane Indonesia.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah jenis yang bertujuan untuk menjawab suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) Sugiyono (2013 :56). Sedangkan hubungan verifikatif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi), (Sugiyono 2013:59). Sugiyono (2015:13) menyatakan metode Kuantitatif disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis dan replicable atau dapat diulang. Metode ini disebut metode konfirmatif karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/ konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dengan menggunakan penelitian akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau dugaan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Urbane Indonesia.

Teknik penarikan sampel cara yang digunakan dengan menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik sampel jenuh disebut juga dengan teknik sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada 70 responden yang merupakan karyawan PT. Urbane Indonesia diperoleh gambaran karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari 67 responden, maka didapatkan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	43	64,2%
2.	Wanita	24	35,8%
	Total	67	100%

Sumber Data: Hasil Penyebaran Kuesioner 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden Pria pada PT. Urbane Indonesia sebanyak 43 orang yakni sebesar 64,2%. Sedangkan responden wanita sebanyak 24 orang yakni 35,8%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di PT. Urbane Indonesia didominasi oleh pria yaitu sebanyak 43 orang dari total seluruh karyawan sebanyak 67 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan data yang diperoleh dari 67 responden, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18 – 25	3	4,5%
2	26 – 30	18	26,9%
3	30 – 40	13	19,4%
4	>40	33	49,3%

Sumber Data: Hasil Penyebaran Kuesioner 2020

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak ialah pada usia >40 tahun yaitu sebanyak 33 orang yakni 49,3%. Sedangkan paling sedikit yaitu responden dengan usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 3 orang yakni hanya 4,5%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat usia pada karyawan PT. Urbane Indonesia didominasi oleh usia >40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh dari 70 responden, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	2	3%
2	S1	43	64,2%
3	S2	17	25,4%
4	S3	1	1,5%
5	Lainnya	4	6%
Total		67	100%

Sumber Data: Hasil Penyebaran Kuesioner 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di PT. Urbane Indonesia ialah lulusan S1 yakni sebanyak 43 orang sebesar 64,2%. Kemudian lulusan S2 yaitu sebanyak 17 orang atau 25,4%, lalu lulusan lainnya sebanyak 4 orang atau 6%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Urbane Indonesia di dominasi oleh lulusan S1.

Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X1)

Rekapitulasi skor secara keseluruhan mengenai tanggapan karyawan terhadap Budaya Organisasi (X) terdiri dari 7 dimensi yaitu, yaitu *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), *Outcome orientation* (orientasi pada hasil), *People orientation* (orientasi pada orang), *Team Orientation* (Orientasi pada tim), *Aggressiveness* (agresivitas), *Stability* (Stabilitas).

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Ukuran	Total Skor	Skor Ideal	%	Ket
Inovasi dan Pengambilan Resiko					
1.	Tingkat tuntutan perusahaan untuk mendorong karyawan selalu bersikap inovatif dan selalu berinovasi	281	335	83,8%	Tinggi
2.	Tingkat kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengambil resiko dan mengambil keputusan.	262	335	78,2%	Tinggi
Perhatian Pada Detail					
1.	Tingkat perhatian perusahaan terhadap ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan	271	335	80,9%	Tinggi
2.	Tingkat perhatian perusahaan terhadap kecermatan karyawan dalam memeriksa hasil pekerjaan	263	335	78,5%	Tinggi
Orientasi Hasil					
1.	Tingkat perhatian perusahaan dalam melihat perhatian karyawan terhadap hasil pekerjaannya	259	335	77,3%	Tinggi
2.	Tingkat dorongan perusahaan terhadap adanya pemberian achievement atas pekerjaan yang telah dilakukan	192	335	57,3%	Tinggi
Orientasi Manusia					
1.	Tingkat keputusan manajemen diterima oleh pegawai	266	335	79,4%	Tinggi
2.	Tingkat perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk saling bersaing ketimbang saling bekerjasama	280	335	83,5%	Tinggi
Orientasi Tim					
1.	Tingkat perusahaan dapat menekankan pada kinerja (tim), ketimbang kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas	243	335	72,5%	Tinggi
2.	Tingkat dorongan perusahaan terhadap perhatian karyawan untuk bekerja sama dengan individu yang lain	265	335	79,1%	Tinggi
Agresivitas					
1.	Tingkat dorongan perusahaan terhadap karyawan untuk patuh pada aturan yang ada	266	335	79,4%	Tinggi
2.	Tingkat dorongan perusahaan untuk memberikan semangat pada karyawan dalam menjalankan budaya organisasi yang ada di perusahaan	246	335	73,4%	Tinggi
Stabilitas					
1.	Tingkat perhatian perusahaan untuk menjaga pegawai yang memiliki potensi baik	242	335	72,2%	Tinggi
2.	Tingkat kecenderungan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai teladan	213	335	63,6%	Tinggi
JUMLAH		3549	4690	75,7%	Tinggi

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan Tabel 5 mengenai hasil dari gambaran variabel Budaya Organisasi diperoleh skor sebesar 3549 dari skor tertinggi sebesar 4690 dan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Budaya Organisasi di PT. Urbane Indonesia berada pada kriteria tinggi. Artinya budaya organisasi di PT. Urbane Indonesia telah sesuai. Dimensi tertinggi ialah dimensi inovasi dan pengambilan resiko pada

indikator tingkat tuntutan perusahaan untuk mendorong karyawan selalu bersikap inovatif dan selalu berinovasi. Artinya, PT. Urbane Indonesia sangat mendorong karyawannya untuk selalu bersikap inovatif dan selalu berinovasi. Perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawannya tentang pentingnya berinovasi. Dengan selalu berinovasi akan mampu membuat perusahaan semakin berkembang, sehingga karyawan menjadi terdorong untuk selalu berinovasi dan juga bersikap inovatif. Sedangkan dimensi terendah yaitu dimensi stabilitas pada indikator tingkat kecenderungan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai teladan. Artinya, PT. Urbane Indonesia kurang memberikan penghargaan kepada karyawannya yang teladan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak terlalu sering memberikan penghargaan terhadap karyawan teladan. Padahal dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan mampu memberikan semangat lebih kepada karyawan, salah satunya memberikan semangat kepada karyawan untuk menjalankan budaya organisasi di perusahaan.

Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Rekapitulasi skor secara keseluruhan mengenai tanggapan karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat 5 dimensi yaitu, Kualitas kerja, Produktivitas, Pengetahuan, Kepercayaan, Ketersediaan.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Ukuran	Total Skor	Skor Ideal	%	Ket
Kualitas Kerja					
1.	Tingkat kemampuan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan	288	335	85,9%	Tinggi
2.	Tingkat karyawan mampu cekatan dan tuntas dalam pekerjaan	260	335	77,6%	Tinggi
Produktifitas					
1.	Tingkat jumlah pencapaian hasil produksi karyawan dapat sesuai dengan target	266	335	79,4%	Tinggi
2.	Tingkat jumlah kegiatan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan target	264	335	78,8%	Tinggi
Pengetahuan					
1.	Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya	265	335	79,1%	Tinggi
2.	Tingkat keahlian karyawan dalam bekerja	267	335	79,7%	Tinggi
Kepercayaan					
1.	Tingkat kepercayaan terhadap atasan dan 123ersam rekan kerja	258	335	77,1%	Tinggi
2.	Tingkat kesesuaian waktu dalam melaksanakan monitoring terhadap proyek yang telah ditugaskan	241	335	71,9%	Tinggi
Ketersediaan					
1.	Tingkat ketersediaan berdiskusi 123ersama rekan kerja atau tim	256	335	76,4%	Tinggi
2.	Tingkat kesanggupan membantu rekan kerja	239	335	71,3%	Tinggi
JUMLAH		2604	3350	77,7%	Tinggi

Sumber: Data di olah 2020

Tabel 6 menyajikan mengenai hasil dari gambaran variabel Kinerja Karyawan diperoleh skor sebesar 2604 dari skor tertinggi sebesar 3350 dan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Kinerja Karyawan di PT. Urbane Indonesia berada pada kriteria tinggi. Dimensi tertinggi ialah Kualitas Kerja pada indikator tingkat kemampuan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan.

Artinya, karyawan PT. Urbane Indonesia memiliki kemampuan yang tinggi untuk mengerjakan tugas sesuai yang diperintahkan. Karyawan merasa mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan karena karyawan menguasai bidang pekerjaannya. Mereka merasa memahami dan memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya sehingga dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan. Perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan PT. Urbane Indonesia dengan mempertahankan kemampuan karyawannya dalam mengerjakan tugasnya.

Dimensi terendah ialah dimensi Kepercayaan pada indikator tingkat kepercayaan terhadap atasan dan sesama rekan kerja. Artinya, karyawan PT. Urbane Indonesia kurang mempercayai atasan maupun sesama rekan kerja. Kepercayaan sangatlah penting, maka dari itu perusahaan harus dapat meyakinkan karyawannya untuk dapat saling percaya. Atasan harus bisa menjaga komunikasi dan merubah sikap pimpinan menjadi lebih baik lagi sehingga tingkat kepercayaan terhadap atasan dapat lebih meningkat

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen (Y) dapat diprediksikan melalui variabel independen (X). Atau dengan istilah lain, teknik analisis ini adalah untuk mengetahui apakah naik turunnya variabel independen dapat mempengaruhi kenaikan atau penurunan variabel dependen. Adapun hasil untuk koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Output Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.732	2.447		2.475	.002
Budaya Organisasi	.531	.064	.704	8.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan program Software SPSS 26.0 for Windows

Pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien a = 8,732 dan b = 0,531. Dari nilai tersebut maka didapat persamaan regresi linier yakni :

$$Y = 8,732 + 0,531X$$

Maka dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,531 dimana setiap terjadi kenaikan/penurunan sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,531. Selain itu, karena koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa setiap perubahan variabel budaya organisasi akan mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan. Kemudian untuk menghitung besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kenaikan kinerja karyawan, dapat dihitung melalui rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,704)^2 \times 100\% \\ &= 49,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antar variabel adalah sebesar 49,5%. Maka variabel budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 49,5%

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis (uji-t) bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis digunakan untuk menguji korelasi antara satu variabel independen dengan variabel dependen secara individu. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 8. Nilai Signifikansi Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.732	2.447		2.475	.002
Budaya Organisasi	.531	.064	.704	8.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan program Software SPSS 26.0 for Windows

Berdasarkan pada Tabel 4.33 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian dapat diketahui nilai t hitung budaya organisasi sebesar 8,441 untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $67-2 = 65$ diperoleh t tabel sebesar 1,668. Dengan membandingkan besarnya t hitung dengan t tabel maka diperoleh keputusan sebagai berikut. Besarnya t hitung budaya organisasi sebesar 8,441 lebih besar dari t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian budaya organisasi yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Urbane Indonesia. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 67 responden karyawan PT. Urbane Indonesia, maka berikut ini merupakan pembahasan penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Urbane Indonesia,

Budaya Organisasi pada PT. Urbane Indonesia

Menurut Robins dan Judge (2016) Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Robins dan Judge (2016) mengemukakan adanya tujuh dimensi budaya organisasi, yaitu: *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko). *Attention to detail* (perhatian pada hal detail). *Outcome orientation* (orientasi pada hasil). *People orientation* (orientasi pada orang). *Team orientation* (orientasi pada tim). *Aggressiveness* (agresivitas). *Stability* (stabilitas).

Pada dimensi inovasi dan pengambilan resiko didapatkan hasil indikator tinggi yaitu sebesar 43,3% dengan total responden 29 orang dari total seluruh responden sebanyak 67 orang. Itu artinya, tingkat tuntutan perusahaan untuk mendorong karyawan selalu bersikap inovatif dalam bekerja adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki dorongan yang tinggi kepada karyawan untuk selalu bersikap inovatif. Secara umum untuk dimensi perhatian pada detail ditanggapi dengan respon positif yang memiliki total skor yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perhatian perusahaan terhadap ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki perhatian terhadap ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat tinggi.

Selanjutnya pada dimensi orientasi pada hasil ditanggapi dengan respon positif, terutama pada tingkat kecermatan karyawan dalam memeriksa hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

perhatian perusahaan terhadap kecermatan karyawan dalam memeriksa hasil pekerjaan adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat perhatian perusahaan terhadap kecermatan karyawan dalam memeriksa hasil pekerjaan sangat tinggi. Untuk dimensi orientasi pada orang ditanggapi positif yaitu terlihat pada tingkat keputusan manajemen dapat diterima oleh karyawan. Didapatkan hasil sebesar 56,7%, hal itu menunjukkan tingkat keputusan manajemen diterima oleh pegawai adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat yang tinggi dalam keputusan manajemen diterima oleh pegawai.

Sedangkan pada dimensi orientasi pada tim ditanggapi positif terutama pada tingkat dorongan perusahaan yang diberikan untuk karyawannya. Itu artinya tingkat dorongan perusahaan terhadap perhatian karyawan untuk bekerja sama dengan individu yang lain adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan lebih mendorong karyawan untuk saling bekerja sama satu sama lain. Lalu pada dimensi agresivitas ditanggapi positif, terutama pada tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Ini menunjukkan tingkat dorongan perusahaan terhadap karyawan untuk patuh pada aturan yang ada adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mendorong karyawannya untuk patuh terhadap aturan yang ada di perusahaan. Terakhir yaitu dimensi stabilitas mendapatkan nilai indikator yaitu sedang. Itu artinya tingkat kecenderungan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai teladan adalah sedang. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak terlalu sering memberikan penghargaan terhadap karyawan teladan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah La Tunrung et al., 2019; Imron & Suhardi, 2019; Ms. Naila Zia | Prof. Nafees. A. Khan, 2019; Pereira et al., 2020)

Kinerja Karyawan pada PT. Urbane Indonesia

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 67 karyawan PT. Urbane Indonesia dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan yang dilakukan PT. Urbane Indonesia secara keseluruhan masuk ke dalam kategori tinggi. Menurut Dessler (2015) kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja pegawai untuk mendukung tujuan strategis perusahaan. Terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan dan ketersediaan. Pada dimensi kualitas kerja ditanggapi dengan respon positif, terutama pada tingkat karyawan yang mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan.

Lalu pada dimensi produktivitas ditanggapi dengan respon positif, terutama pada tingkat karyawan yang bekerja secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat jumlah pencapaian hasil produksi karyawan dapat sesuai dengan target adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai hasil produksi sesuai dengan target. Kemudian pada dimensi pengetahuan ditanggapi dengan respon positif terutama pada tingkat pengetahuan tentang pekerjaan. Itu artinya tingkat keahlian karyawan dalam bekerja adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keahlian yang tinggi dalam bekerja. Selanjutnya pada dimensi kepercayaan yang ditanggapi dengan respon positif terutama pada tingkat kedudukan untuk dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan terhadap atasan dan sesama rekan kerja adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap atasan

maupun sesama rekan kerja. Terakhir pada dimensi kepercayaan mendapatkan respon positif terutama pada tingkat bersedia berdiskusi dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebersediaan berdiskusi bersama rekan kerja atau tim adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut bernilai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kebersediaan yang tinggi untuk berdiskusi bersama rekan kerja atau tim. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah La Tunrung et al., 2019; Pereira et al., 2020; Ratnasari et al., 2020; So et al., 2018)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Urbane Indonesia

Dari hasil penelitian diketahui nilai koefisien antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan adalah 0,704 dengan tingkat signifikansi yang diambil adalah 0,05 toleransi kesalahan, karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang dimana berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan. Kemudian dapat diketahui nilai t hitung budaya organisasi sebesar 8,441 untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $67-2 = 65$ diperoleh t tabel sebesar 1,668. Dengan membandingkan besarnya t hitung dengan t tabel maka diperoleh keputusan sebagai berikut. Besarnya t hitung budaya organisasi sebesar 8,441 lebih besar dari t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian budaya organisasi yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syauta et. al (2012), dalam penelitian "*The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*", budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Ada pun penelitian yang dilakukan oleh Ahmed & Shafiq (2014) dalam buku *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management (Volume 14 Issue 3 Version 1:20-30)* dengan judul *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector* meneliti pada sektor perusahaan telekomunikasi di Pakistan yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,704. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 berada pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan yang tinggi. Sedangkan hasil perhitungan dari koefisien determinasi ialah sebesar 49,5%. Maka artinya variabel budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 49,5%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cherian et al., 2021; Pawirosumarto et al., 2017; Pereira et al., 2020; Shahzad, 2012)

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Urbane Indonesia untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Budaya Organisasi pada PT. Urbane Indonesia cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi inovasi dan pengambilan resiko pada indikator tingkat tuntutan perusahaan untuk mendorong karyawan selalu bersikap inovatif dan selalu berinovasi. Sedangkan skor terendah ialah dimensi stabilitas pada indikator tingkat kecenderungan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai teladan.
2. Gambaran Kinerja Karyawan pada PT. Urbane Indonesia cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Kualitas Kerja pada indikator tingkat kemampuan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan. Sedangkan skor terendah yaitu dimensi Kepercayaan pada indikator tingkat kepercayaan terhadap atasan dan sesama rekan kerja.

3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Urbane Indonesia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Urbane Indonesia. Mengenai Budaya Organisasi pada dimensi Stabilitas memberikan skor paling rendah, dengan indikator tingkat kecenderungan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai teladan. Yang artinya PT. Urbane Indonesia kurang memberikan penghargaan kepada karyawan teladan di perusahaan. Padahal memberikan penghargaan kepada karyawan teladan cukup penting, karna karyawan akan merasa dihargai. Perusahaan dapat memberikan beberapa penghargaan contohnya, dengan memberikan insentif, agar dapat menumbuhkan semangat kepada karyawan. Mengenai Kinerja Karyawan pada dimensi kepercayaan mendapatkan skor paling rendah, pada indikator tingkat kepercayaan kepada atasan dan sesama rekan kerja. Itu artinya tingkat kepercayaan kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja di PT. Urbane Indonesia kurang baik, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi ialah karna kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan. Perusahaan dapat lebih terbuka kepada para karyawannya, misalnya atasan harus sering berkomunikasi langsung dengan karyawannya. Sehingga dapat menumbuhkan rasa kepercayaan karyawan terhadap atasannya. Karena budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Urbane Indonesia perlu mempertahankan budaya organisasi yang sudah tinggi dan meningkatkan budaya organisasi yang masih rendah yaitu pada indikator tingkat kecenderungan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan teladan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* berupa intensif kepada karyawan teladan yang ada di perusahaan. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan lainnya.

REFERENSI

- Abdullah La Tunrung, H. H., Umar, F., & Sumardi, S. (2019). The Effect of Competence, Organisational Culture, and Organisational Commitment on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at PT. Haji La Tunrung A.M.C in Makassar. *HASANUDDIN JOURNAL OF BUSINESS STRATEGY*. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i2.222>
- Alinvia Ayu, Sagita Hetu, Susilo Muhammad Cahyo (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tb-Toyota (Auto 2000) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 57, No. 1, 2018*.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta
- Bernardin, H., & Russell, J. (2013). *Human Resource Management : An Experiential Approach*. London: McGraw-Hill Medical Pub.
- Budiono, Dewi Suryani (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Vol.16*
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>
- Dessler G, (2008). *Human Resource Management*.: Garry Dessler, Upper Saddle River (N.J): Prentice Hall.

- DuBrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior, 6th Edition*. United States of America: Academic Media Solution.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*.
- Indah Isnada (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis Vol. 4 No 2, 2016*.
- Isa, Mohd Faizal Mohd (2016). *The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman*. *Journal of Entrepreneurship and Business Vol. 4 Issue*
- Ismail (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Kaswan. (2016). *Peak Performance (Mencapai Puncak Kinerja)*. Bandung: Alfabeta
- Luthans F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. Singapore
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, 14th Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Ms. Naila Zia | Prof. Nafees. A. Khan. (2019). A Study on Organizational Culture and its Impact on Employee Performance A Case Study of State Bank of India. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31142/ijtsrd23374>
- Nanda Novziransya (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatra Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK Vol. 2, No. 1, 2017*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pereira, L., Costa, R. L. Da, Martins, L., Rodrigues, A., & Gonçalves, R. (2020). Effect Of Organizational Culture On Organizational Performance. *International Journal of Productivity and Quality Management*. <https://doi.org/10.1504/ijpqm.2020.10032115>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture and leadership on employee performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*. <https://doi.org/10.36295/ASRO.2020.231329>
- Robbins, Stephen P., Coulter Mary. 2005. *Management*. International Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Schuldt, K. S., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestao e Producao*. <https://doi.org/10.1590/0104-530x4571-20>
- Shahzad, F. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- So, I. G., Noerlina, Djunggara, A. A., Fahrobi, R., Simamora, B. H., & Ruangkanjanases, A. (2018). Effect of organisational communication and culture on employee motivation and its impact on employee performance. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job Performance. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume 1 - Micro Approaches*, 427-447.

Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Website Resmi PT. Urbane Indonesia : <http://www.urbane.co.id/about/profile-people/>