

## PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Riska Aprilianti<sup>1</sup>, Sigit Wisnu Setya Bhirawa<sup>2</sup>, Moch. Wahyu Widodo<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. Ahmad Dahlan No. 76  
Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112  
[riskaaprililia101@gmail.com](mailto:riskaaprililia101@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to explain whether the variables of work stress, work motivation, and organizational culture have a significant effect on the performance of employees at the plywood factory of PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri. In this study using a quantitative approach. Data was collected by distributing a questionnaire to 40 respondents in a PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri by using a saturated/census sampling technique. This research is using multiple linear regression in SPSS version 25 application. Based on the results in this study partially the effect of significant work stress, significant work motivation, and significant organizational culture on employee performance. At the same time, the impact of work stress, work motivation, and organizational culture on employee performance is important..*

**Keywords:** work stress, work motivation, organizational culture, factory employees

### Abstrak

Penelitian ini guna menjelaskan apakah variabel *stress* kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di pabrik plywood PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan datanya dilakukan dengan membagikan kuesioner ke 40 responden pada pabrik plywood PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 25. Secara parsial pengaruh *stress* kerja signifikan, motivasi kerja signifikan, dan budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan pengaruh *stress* kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan.

**Kata kunci :** *stress* kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, karyawan pabrik

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Kunci kesuksesan tercapainya tujuan perusahaan ada pada sumber daya manusianya yang bisa dikelola dengan bagus. Dalam menilai kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai. Menurut Martoyo (2007:141) motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik kerja, kompensasi, aspek keuangan, aspek teknis dan perilaku lainnya mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga faktor yang mendukung kinerja karyawan dapat dilihat dari stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang harus diperhatikan meningkatkan produktivitas karyawan.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan harus bisa ditangani dengan baik karena karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung emosional, tertekan, frustrasi, dan perilaku mereka akan menyimpang sehingga merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Stres yang tinggi dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Stres yang terjadi ditempat kerja dapat mengganggu produktivitas karyawan sehingga berdampak pada perusahaan. Menurut Berney dan Selye dalam Asih dkk (2018:6), Meskipun stres kerja dapat memiliki efek positif yang diperlukan untuk mencapai kinerja tinggi (eustress), dalam banyak kasus, stres di tempat kerja merugikan karyawan dan perusahaan. Efek stres kerja kemungkinan berupa gejala fisik dan psikologis. Dilihat baik dari sisi negatif maupun positif yang ditimbulkan dari akibat stres kerja, perusahaan perlu mengkaji atau meningkatkan kualitas organisasi karyawan. Jika stres menurun, maka mutu organisasi tersebut pasti akan meningkat. Diharapkan perusahaan mampu mengetahui dan menangani penyebab stres Untuk dapat melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien, mencapai tujuan organisasi, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan bisa jenuh dan tidak adanya semangat kerja jika mereka melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Pendukung adanya motivasi yaitu unsur mengarahkan, membangkitkan, menunjukkan intensitas, menjaga, bersifat terus menerus dengan adanya tujuan. Dengan adanya karyawan yang sudah termotivasi, maka ia akan bekerja sekuat tenaga dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Menurut G Graham dalam Siswadi (2012:51) Budaya organisasi yaitu, norma, keyakinan, sikap, dan filosofi masing-masing organisasi. Perusahaan punya budaya organisasi bertujuan membentuk edoman berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai, norma, sikap, dan etos kerja yang dimiliki bersama oleh seluruh komponen organisasi dan menjadi dasar perilaku karyawan. Menurut Arianty (2014), Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan,

membantu perusahaan berhasil, tumbuh, dan budaya organisasi yang terpelihara dengan baik dapat mengarah pada perkembangan organisasi yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BPD Cabang Bariubudo. Dengan kata lain, stres kerja yang lebih tinggi menyebabkan kinerja yang lebih rendah, tetapi motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Cabang Bariubudo Berarti Motivasi Kerja Lebih Tinggi, Kinerja Lebih Baik.

Amelia (2012) menemukan bahwa budaya organisasi karyawan Bank Mandiri Cabang Padang cukup baik. Di sisi lain, hasil pengukuran tingkat stres kerja Bank Mandiri Cabang Padang hasil yang diperoleh tidak tinggi terhadap kinerja karyawan.

Wardani, Mukzam dan Mayowan (2016) menyimpulkan budaya organisasi pengaruh yang positif signifikan pada kinerja karyawan.

Hastuti (2018) disimpulkan bahwa berdasarkan hipotesis pertama mendapatkan hasil variabel budaya organisasi tidak mempengaruhi Kinerja. Sedangkan pada hasil uji hipotesis kedua dan ketiga didapatkan stres kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Objek penelitian ini adalah karyawan Pabrik Plywood PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri di Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Pabrik Plywood PT. Albizzia Sinar Lestari Kediri merupakan pabrik triplek Jenis papan prefabrikasi yang terdiri dari lapisan kayu (plywood) yang direkatkan menggunakan lem (perekat). Di Pabrik Plywood ini kegiatan proses produksi dilakukan menggunakan mesin yang dioperasikan langsung oleh manusia. Oleh karena itu, pabrik kayu lapis ini perlu mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya.

Peneliti fokus melihat efek stres yang bisa dilihat dari berbagai permasalahan yang ada di kantor PT. Albizzia Sinar Lestari Indah. Karyawan kantor sering melakukan tugas yang sebenarnya tidak tercantum dalam tugas mereka, disebabkan karena karyawan yang lain belum memiliki cukup keahlian untuk menyelesaikannya. Dengan diberikannya beban kerja yang tidak sesuai kemampuan kerja karyawan dapat memicu ketidaknyamanan mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Dari uraian tersebut bisa terjadi stres kerja terhadap pegawai. Berdasarkan pengamatan di lapangan sebagian besar karyawan terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya dorongan dari pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja juga mempengaruhi terhadap peningkatan kerja karyawan. Budaya organisasi perusahaan juga kurang berjalan dengan baik, dikarenakan kurangnya keteladanan pimpinan dalam hal pulang tepat waktu sehingga banyak pegawai yang tidak pulang tepat waktu.

## METODE

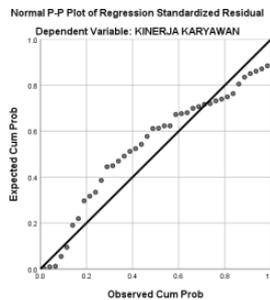
Penelitian ini dilakukan di PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri di Jln. Manggis Dusun Gogorejo Desa Pandantoyo Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri. Waktu penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang perusahaan, penelitian dilakukan pada bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021.. Alasan peneliti memilih tempat di PT. Albizzia Sinar Lestari Indah ini ingin mengetahui apakah *stress* kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri. Penelitian ini mengkaji *stress* kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode analisis ini dilakukan dengan Data yang digunakan untuk menganalisis data numerik dan komputasi secara sistematis menggunakan rumus statistik sebagai data yang diperoleh dari hasil tanggapan kuesioner menggunakan SPSS.

## HASIL PENELITIAN

### Analisi Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji normalitas



Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan gambar Seperti ditunjukkan di atas, dapat dilihat bahwa data respons untuk stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi responden secara diagonal mengikuti garis diagonal. Oleh karenanya menyimpulkan bahwa residual mengikuti distribusi normal yang berarti memenuhi asumsi normalitas.

##### b. Uji multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	STRES KERJA	.533	1.878
	MOTIVASI KERJA	.966	1.035
	BUDAYA ORGANISASI	.533	1.878

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Disimpulkan bahwa nilai toleransi dari variabel stress kerja, motivasi kerja, budaya organisasi sebesar 0,533; 0,966 dan 533 yang berarti lebih besar dari nilai 0,10 dan nilai VIF 1.878; 1.035 dan 1.878 Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan asumsi multikolinearitas terpenuhi karena lebih kecil dari 10.

##### c. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.523	1.847	1.793

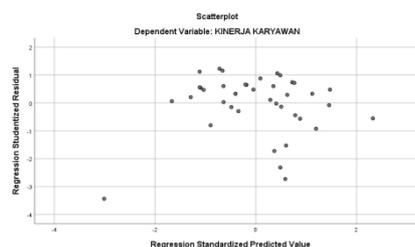
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai uji DW adalah 1,793. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan menggunakan tabel nilai signifikansi 5% nomor sampel N = 40, dan variabel bebas nomor 3 (K = 3). ) nilai dL adalah 1,3384 dan dU adalah 1,6589. Nilai DW sebesar 1,793 lebih besar dari batas atas dU sebesar 1,6589 (4dU) dan turun di bawah 41,6589 = 2,3411. dU dan Lt; Nilai autokorelasi antara dW & Lt; 4 - dU adalah 1,6589 &lt; 1,793 & lt; 2,3411 Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa asumsi autokorelasi tidak terpenuhi, yaitu tidak ada autokorelasi.

##### d. Uji heteroskedastisitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dari hasil analisis data menggunakan SPSS, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, data stres kerja, motivasi kerja, dan respons responden terhadap budaya organisasi dapat diinterpretasikan sebagai deviasi standar atau deviasi data kinerja karyawan yang tidak setara.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-11.682	8.549	
	STRES KERJA	.315	.134	.357
	MOTIVASI KERJA	.475	.222	.241
	BUDAYA ORGANISASI	.436	.179	.368

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -11,682 + 0,315 X_1 + 0,475 X_2 + 0,436 X_3$$

Artinya :

- a = -11,682 : apabila stres kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) diasumsikan tidak berpengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah -11,682.
- b<sub>1</sub> = 0,315 : artinya bila stres kerja (X<sub>1</sub>) naik 1 (satu) satuan sedangkan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) tetap, kinerja karyawan naik 0,315 satuan.
- b<sub>2</sub> = 0,475: artinya bila motivasi kerja (X<sub>2</sub>) naik 1 (satu) satuan, stres kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) tetap, kinerja karyawan akan naik 0,475 satuan.
- b<sub>3</sub> = 0,436 : artinya bila budaya organisasi (X<sub>3</sub>) naik 1 (satu) satuan, stres kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tetap, kinerja karyawan akan naik 0,436 satuan.

## 3. Pengujian koefisien determinan (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.523	1.847

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan besar R<sup>2</sup> (Adjusted R square = 0,523 yang berarti 52,3%) jadi stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,3% sedangkan 47.7% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk variabel penelitian ini.

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-1.366	.180
	STRES KERJA	2.359	.024
	MOTIVASI KERJA	2.139	.039
	BUDAYA ORGANISASI	2.431	.020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

- 1) Nilai Thitung sebesar 2,359 > Ttabel 1,684 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka stres kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

- 2) Nilai Thitung sebesar 2,139 > Ttabel 1,684 dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,039 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai Thitung sebesar 2,431 > Ttabel 1,684 dan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,020 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**b. Uji F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.200	3	52.067	15.267	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.775	36	3.410		
	Total	278.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji simultan diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 15,267 > Ftabel sebesar 2.84 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Secara simultan variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

**PEMBAHASAN**

Penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan

Dari hasil uji t bahwa nilai probabilitas stres kerja dengan taraf signifikasi yaitu 0,024 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti peningkatan dan penurunan dalam stres kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri. Koefisien regresi untuk stres kerja adalah 2,359, yang positif, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika stres kerja meningkat, kinerja karyawan juga meningkat. Kondisi ini menggambarkan jika stres memiliki dampak yang positif. Pada waktu tertentu stres itu diperlukan untuk karyawan agar merasa tertantang dengan mengerahkan segala kemampuan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dewi dan Wibawa (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak buruk bagi mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kinerjanya. Peneliti lain oleh Saputro, Wahyudi, dan Widajanti (2018) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Dengan kata lain, meningkatnya stres kerja yang disebabkan oleh perusahaan dan ditingkatkan oleh Nugroho (2019) berarti meningkatkan kinerja karyawan. Bahwa stres kerja memiliki dampak yang sangat besar pada variabel kinerja karyawan yang menyertai hasil.

2. Pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan

Dari hasil uji t nilai probabilitas motivasi kerja dengan taraf signifikasi yaitu 0,039 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti peningkatan dan penurunan dalam motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan berpengaruh. Koefisien regresi untuk motivasi kerja bernilai positif pada kinerja karyawan, artinya semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan perusahaan akan membuat kinerja karyawan PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri semakin meningkat. Temuan ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Dewi dan Wibawa (2016) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan

Dari hasil uji t nilai probabilitas budaya organisasi dengan taraf signifikasi yaitu 0,020 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti peningkatan dan penurunan dalam motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 2,431 positif sehingga menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam artian semakin tinggi faktor budaya organisasi yang diberikan perusahaan akan membuat kinerja karyawan PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri semakin meningkat. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardani, Mukzamdan Mayowan (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Peneliti lainnya yaitu Arianty

(2014) dan penelitian yang dilakukan Wahyudi dengan Widajanti (2018) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan *stress* kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri. Disamping itu Nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu, yaitu. Fhitung sebesar 15,267 > Ftabel sebesar 2.84 atau nilai Sig. 0.000 < 0.05. Jadi H4 diterima, artinya secara simultan stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri. Dengan kata lain, ketika stres kerja meningkat, kinerja karyawan juga meningkatkan peluang dan peluang. Ini juga menawarkan konsekuensi potensial. Motivasi kerja berpengaruh positif besar terhadap kinerja pegawai PT Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri. Dengan kata lain, semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan dalam suatu perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan PT Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri. Dengan kata lain, semakin tinggi unsur budaya organisasi yang ditawarkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sedangkan stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Albizzia Sinar Lestari Indah Kediri.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Dewi, I Made Artha Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.
- [2] Dewi, Netra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali.
- [3] Farida, Hartono. 2015. Manajemen Sumber Dayamania II. Ponorogo: Umpo Press.
- [4] Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM (RedaksiRefika, Ed.). Bandung: RefikaAditama, EdisiRevisi 7, Tahun 2014
- [8] Mangkunegara. 2014. ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan (Susan Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. RemajaRosdakarya, Cetakan 12, Tahun 2015
- [9] Nel Arianty. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
- [10] Pabundu. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Saputro, Wahyudi, Widajanti. 2018. Pengaruh Konflik kerja, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Duta Plast di Sukoharjo.
- [12] Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju
- [13] Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- 
- [14] Tri Hastuti. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- [15] Wardani, Mukzam, Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)
- [16] Wibowo. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.