

# PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan dan Agen PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri)

Ana Nuretha Sari  
Mohammad Iqbal  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email : thaethaa55@gmail.com

## ABSTRACT

*This study is conducted in order to analyze and examine the impact between the variables of this study. The impacts studied on this study cover the impacts of company's culture to employee's performance and the impacts of working environment to employee's performance. In this study, the writer used an explanatory research with a quantitative approach of study, data collection techniques used simple random sampling. The data of this study are 55 employee and agent of PT. Prudential Life Assurance Kediri Branch. In collecting the data, the writer used questionnaire and recording as her means. The writer used descriptive analysis and inferential analysis which consist of uji f and uji t in analyzing the data of this study. The findings of this study shows that Company's Culture and Working Environment are simultaneously affect the Employee's Performance within significant score as much  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) and  $F_{hitung}$  score as much 36,082. Company's Culture variable partially affects Employee's Performance with significant score as much  $p=0.012$  ( $p<0.05$ ) and  $t_{hitung}$  score as much 2.596. Working Environment variable is also partially affects Employee's Performance significantly with significant score  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) and  $t_{hitung}$  score as much 5.183.*

**Keywords:** *Company's Culture, Working Environment, Employee's Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang diuji tersebut antara lain, pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan data yang digunakan *simple random sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 55 karyawan dan agen PT. Prudential Life Assurance Cabang Kediri. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis diskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,082. Variabel Budaya Perusahaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi  $p=0.012$  ( $p<0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.596. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.183.

**Kata Kunci:** *Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang nyaman menjadi kunci pendorong bagi setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan mempergunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal dan akan terwujud tujuan dari perusahaan. Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2007:9) “kinerja merupakan output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Dalam hal ini peran perusahaan dibutuhkan untuk meningkatkan budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong tercapainya sikap, tindakan dalam menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Budaya perusahaan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan baik, karena memiliki peran penting bagi karyawan maupun kelangsungan hidup perusahaan. Dengan adanya dukungan dari perusahaan dalam meningkatkan budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dorongan kinerja yang baik untuk karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Berkaitan dengan pentingnya budaya perusahaan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka hal ini perlu diperhatikan pada PT Prudential Life Assurance (Prudensial Indonesia) Cabang Kediri, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi. PT Prudential Life Assurance (Prudensial Indonesia) merupakan perusahaan asuransi yang telah lama beroperasi di Indonesia, dimana perusahaan ini merupakan bagian dari Prudential plc yang berbasis di Inggris. PT Prudential Life Assurance sudah berdiri dari 30 Mei 1848 pertama kali di Hatton Garden, London Inggris.

Sebagai perusahaan asuransi yang sudah berdiri sejak lama dan mampu bertahan dalam persaingan bisnis asuransi sampai saat ini, tentu memiliki nilai-nilai yang mendasari kinerja perusahaan tersebut. Bagaimana karyawan memahami, menganut dan melaksanakan budaya perusahaan merupakan hal yang menarik untuk diteliti. PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri mempunyai aktivitas organisasi yang kompleks, dimana sumber daya manusia yang berkualitas menjadi hal yang mutlak bagi perusahaan ini. Memberikan pelayanan yang maksimal terhadap nasabah merupakan indikator dari kualitas sumber daya manusia PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri. Oleh sebab itu

karyawan mempunyai peran penting dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat mendorong PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri menjadi perusahaan asuransi yang lebih baik dimasa yang akan datang. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka akan tercipta kemajuan, dari Tahun 2002 sampai 2016 PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) sehingga mampu menghantarkan PT Prudential Life Assurance menjadi perusahaan asuransi nomor satu di Indonesia. PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Pelayanan yang baik akan tercipta apabila karyawan memiliki kinerja yang baik.

Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan tulus ikhlas dan sepenuh hati menunjukkan bahwa karyawan tersebut memahami betul makna dari budaya perusahaan yang diterapkan oleh PT Prudential Life Assurance (Prudensial Indonesia). Perusahaan yang mampu membuat karyawan memahami budaya perusahaan, dan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan penjelasan mengenai bagaimana pentingnya budaya perusahaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan dan Agen PT Asuransi PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri)”**.

## KAJIAN PUSTAKA Budaya Perusahaan

Budaya Perusahaan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan, karena mengetahui bahwa budaya perusahaan itu merupakan hal yang rumit, oleh karena itu budaya perusahaan harus memiliki karakteristik-karakteristik sebagai perwujudan nyata keberadaannya. Didalam penerapan masing-masing karakteristik tersebut pastinya akan mendukung pencapaian target dari perusahaan itu sendiri. Menurut Robbins (2004:59) menyatakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi atau budaya perusahaan sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko  
Kadar seberapa karyawan itu didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada Detail

Kadar seberapa karyawan diharapkan mampu menunjukkan analisis, dan perhatian pada detail.

3. Orientasi Hasil  
Kadar seberapa manajer berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi Orang  
Kadar seberapa keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada didalam organisasi.
5. Orientasi Tim  
Kadar seberapa pekerjaan disusun berdasarkan tim bukannya perorangan.
6. Keagresifan  
Kadar seberapa karyawan agresif dan bersaing bukannya bekerjasama.
7. Stabilitas  
Kadar seberapa keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:26), “Lingkungan Kerja Fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2000:183), “Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”.

Menurut Nitisemito (2000:184), “unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan”.

Sedarmayanti (2009:29) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja fisik, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Udara
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
7. Bau-bauan di Tempat Kerja
8. Tata Warna di Tempat Kerja
9. Dekorasi di Tempat Kerja
10. Musik di Tempat Kerja
11. Keamanan di Tempat Kerja

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:31), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja”. Menurut Wursanto (2009:268), “lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang menyangkut dari segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap atau dilihat oleh panca indera manusia, tetapi keberadaannya dapat dirasakan oleh manusia melalui hubungan karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan bawahan.

Menurut Wursanto (2009:269), lingkungan kerja non fisik dalam diri karyawan terdiri dari 3 faktor, antara lain sebagai berikut :

1. Perasaan Aman
2. Loyalitas
3. Kepuasan

### **Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja menurut Whittaker dalam Sedarmayanti (2009:195) merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas serta digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Menurut Dharma (2003:46), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam keberhasilan kinerja maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur kinerja. Adapun standar penilaian kinerja tersebut adalah :

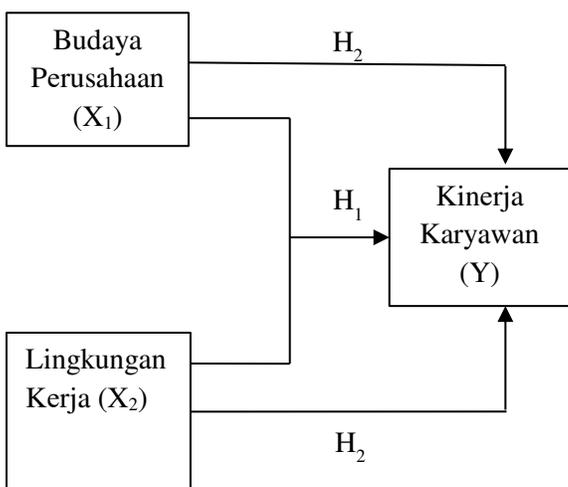
1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketetapan waktu

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin & Russel yang dikutip oleh Gomes dalam Riani (2011:99) yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of Work*  
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work*  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesepiannya.
3. *Job Knowledge*  
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

4. *Creativeness*  
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*  
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*  
Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*  
Semangat untuk mengerjakan tugas baru dan memiliki tanggung jawab yang besar.
8. *Personal Qualities*  
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

### Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

Hipotesis I : Diduga Budaya Perusahaan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hipotesis II : Diduga Budaya Perusahaan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri Jl. Kawi Ruko Mojoroto Indah No.7 Kediri. Didapat sampel 55 orang responden dengan pengumpulan data

menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	7.380	7.235		1.020	0.311
X1	0.347	0.134	0.283	2.596	0.012
X2	0.587	0.113	0.565	5.183	0.000
R	R Square		Adjusted R Square		
0.762	0.581		0.565		

Sumber : Data Primer diolah, 2017

### Pengaruh Pemahaman Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yaitu uji F, menunjukkan bahwa variabel Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,082. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Ludvi Rakhmawan (2016). Hasil penelitian Mohamad Ludvi menyatakan bahwa variabel Budaya kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT Semen Indonesia Tbk, dengan  $F_{hitung}$  38,232.

Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian Yanuar Adi Prasyto (2015) yang menganalisis tentang Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang). Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, secara simultan antara variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ( $P < 0,1$ ).

Pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Santono dalam Riani (2011:109), "Budaya perusahaan bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematis kerja yang menjadi buku suci perusahaan". Budaya perusahaan dapat diwujudkan melalui tingkah laku karyawan, secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan perusahaan. Di dukung adanya lingkungan kerja

yang kondusif, akan menciptakan semangat bekerja. Perpaduan antara budaya perusahaan, dan lingkungan kerja, secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  mengenai budaya perusahaan dan variabel  $X_2$  mengenai lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi variabel  $Y$  yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berkualitas dan optimal apabila budaya yang terbentuk dalam lingkungan kerja dapat diterima dan dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Jika kedua hal ini dapat menjadi prioritas perusahaan maka keuntungan yang diperoleh perusahaan tentu sangat besar dan berguna baik untuk masa kini dan masa yang akan datang.

### **Pengaruh Pemahaman Budaya Perusahaan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik yaitu uji  $t$ , menunjukkan bahwa variabel Budaya Perusahaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi  $p=0.012$  ( $p<0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.596. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adin Galang Daniswara (2016). Hasil penelitian Adin menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Syngenta Seed Indonesia, Pasuruan Site.

Penelitian lain oleh Umi Wita Zariyah (2015) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan nilai signifikansi sebesar 0,0001 ( $<0,05$ ).

Pentingnya budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan juga diungkapkan oleh Robbins (2004:60), “budaya organisasi menentukan bahwa para karyawan diperusahaan yang memiliki budaya yang kuat lebih berkomitmen pada perusahaan mereka dari pada karyawan di perusahaan yang budayanya lebih lemah”.

Menurut Sunarto dalam Riani (2011:8) menyatakan bahwa “Budaya Perusahaan juga memiliki fungsi sebagai energi untuk mencapai kinerja yang tinggi”. Mahmudi (2004:21) berpendapat bahwa “salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor

sistem yang salah satunya dipengaruhi oleh proses perusahaan dan kultur budaya kinerja dalam perusahaan”.

Budaya organisasi sangat diperlukan bagi perusahaan untuk membentuk karakter dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan dibentuknya karakter, karyawan dapat bekerja secara konsisten dan kinerja karyawan dapat meningkat. Budaya perusahaan yang kuat dapat memberikan komitmen kerja karyawan untuk bekerja dalam waktu yang lama. Dengan meningkatnya kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

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

Berdasarkan hasil uji statistik yaitu uji  $t$ , menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.183. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Naraya Telematika Malang, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).

Sama halnya dengan hasil penelitian oleh Rayka Dantyo Prakoso (2014). Hasil penelitian Rayka menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) di PT AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:17), faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu untuk mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud yaitu komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, fasilitas kerja yang relatif memadai, dan lain-lain.

Mahmudi (2004:21) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor situasi yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal di dalam perusahaan. Perubahan lingkungan dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kinerja karyawan yang dimulai dengan perasaan malas melakukan pekerjaan. Semangat kerja akan menurun dan mengakibatkan kinerja menurun. Lingkungan

kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal. Demikian pula sebaliknya, jika lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan tidak mendukung, maka kinerjanya pun kurang optimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) setiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan(Y) dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Budaya Perusahaan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )) terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji yang telah dilakukan didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Budaya Perusahaan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

### Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas terhadap Lingkungan Kerja, karena variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu, dengan memperbaiki fasilitas ruangan yang dirasa kurang menata peralatan kantor dengan rapi dan pada tempatnya agar tidak kesulitan, dan lebih baiknya lagi jika ada satpam guna mengamankan lingkungan kerja sehingga

karyawan merasa tenang dan nyaman serta Kinerja Karyawan akan meningkat.

2. Selain penelitian mengenai budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Atmoseprpto, Krisdarto, 2001. *Produktivitas Aktualitai Budaya Perusahaan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Daniswara, Adin Galang. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume No 37 No 1. Agustus 2016, diakses pada tanggal 7 Maret 2017 dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1427/1800>
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jesper B. Sorensen Volume 47. 1 March 2002 *The Strenghth of Corporate Culture and the Reability of Firm Perfomance* diakses pada tanggal 08 Maret 2017 <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/3094891>
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Mathis, Robbert L. & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management Jilid 1 Edisi sepuluh*. Jakarta : Salemba Empat.

- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3.* Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prastyo, Yanuar Adi. *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis Volume 24 No 2. Juli 2015, diakses pada tanggal 27 Februari 2017 dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/960/1142>
- Prakoso, Rayka Dantyo. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis Volume 14 No 2. September 2014, diakses pada tanggal 3 Maret 2017 dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/596/795>
- Putra, Fariz Ramanda. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.* Jurnal Administrasi Bisnis Volume 6 No 1. Agustus 2013, diakses pada tanggal 4 Maret 2017 dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/257/450>
- Rakhmawan, Mohamad Ludvi. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis Volume 35 No 2. Juni 2016, diakses pada tanggal 6 Maret 2017 dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1385/1772>
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen.* Jakarta : PT Indeks Group Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung : CV Mandiri Maju,
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung : CV Mandar Maju.