

PENGARUH KUALITAS PEKERJA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI MELALUI KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA PT. HENDRI KEDIRI VALASINDO

Stephanus Hendrianto dan Wilma Laura Sahetapy

Program Business Management, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Ekonomi,

Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: tpnhendrianto@gmail.com, wilma@petra.ac.id

Abstrak -Latar belakang penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kualitas pekerja terhadap budaya organisasi melalui karakteristik individu Pada PT. Hendri Kediri Valasindo. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah hubungan kualitas pekerja, karakteristik individu, dan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah : (1) Kualitas Pekerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Budaya Organisasi. (2) Kualitas Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik individu. (3) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. (4) Kualitas Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan karakteristik individu sebagai variabel mediasi di PT. Hendri Kediri Valasindo.

Kata Kunci :

Kualitas Pekerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan zaman yang terjadi di dunia saat ini berdampak pada pola pikir masyarakat yang semakin berkembang, salah satunya di bidang ekonomi. Persaingan di bidang ekonomi semakin lama semakin tinggi, sehingga perusahaan diharuskan untuk terus melakukan perubahan dan inovasi, terutama dalam hal sumber daya manusia (Mangkunegara, 2005). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat

mempengaruhi peningkatan atau kemunduran perusahaan dalam mencapai tujuannya (Iqbal, 2017). Oleh karena itu, perusahaan juga dituntut untuk mampu mengidentifikasi apa saja yang menjadi kekurangan atau permasalahan dalam menjalankan aktivitas ekonomi, termasuk masalah kualitas pekerjaannya di mana setiap perusahaan memiliki karakteristik individu yang berbeda dan budaya organisasi yang berbeda pula (Robbins, 2001).

Kualitas pekerja dari sebuah perusahaan harus benar-benar diperhatikan, karena kemajuan perusahaan tidak hanya bergantung kepada teknologi tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya. Kualitas pekerja merupakan hasil yang dapat dilihat dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan akhir pekerjaan yang dilakukan dengan efektivitas dan efisiensi yang baik dan berdaya guna (Flippo, 2005). Kualitas pekerja yang baik dapat menentukan tingkatan prestasi pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Ruky, 2004).

Perkembangan perusahaan banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perlakuan terhadap tenaga manusia tentunya tidak selalu sama, karena setiap tenaga manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Inilah yang menjadi tantangan bagi setiap perusahaan untuk mengatur berbadai macam keberagaman yang dimiliki karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Simamora, 2004). Keberagaman karakteristik setiap individu dapat menjadikan suatu permasalahan yang besar apabila perusahaan tidak mampu menjadikan perbedaan tersebut menjadi satu visi dan misi demi tujuan perusahaan itu sendiri. Perbedaan pada setiap karakteristik

karyawan diharapkan mampu memberikan keragaman dan keunikan pada perusahaan dalam meningkatkan kualitas pekerja maupun inovasi atau ide gagasan yang mampu memberikan keuntungan dan kemajuan bagi perusahaan (Robbins, 2006).

Namun, karena adanya keberagaman karakteristik tersebut, permasalahan antar karyawan tidak mungkin dihindari, seperti hal persaingan dalam bekerja yang mampu membuat penurunan kualitas pekerja dan menjadikan suasana dalam perusahaan tidak efektif, sehingga pada masa-masa sekarang ini perusahaan dituntut

untuk memiliki budaya organisasi yang baik untuk mengelola perbedaan karakteristik dari setiap karyawan, dengan adanya budaya organisasi yang baik maka budaya organisasi tersebut yang akan mempersatukan dan memberikan dorongan kepada setiap karyawan agar dapat bekerja secara baik dan juga dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Dari semua faktor-faktor di atas, perusahaan mengharapkan karyawan mampu melakukan dan mempraktikkan budaya organisasi pada perusahaan. positif terhadap perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap karyawan atau anggota untuk menjaga loyalitas dan keutuhan organisasi. Menurut (Komang, dkk, 2009) budaya organisasi adalah sebagai identitas sebuah perusahaan dikarenakan masing-masing perusahaan akan memiliki budaya yang berbeda, maka dari itu perbedaan budaya organisasi tersebut mampu memberikan keragaman budaya yang nantinya akan memberikan efek yang positif bagi perusahaan atau bahkan sebaliknya akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang baik diharapkan mampu memberikan kenyamanan anggota atau karyawan dalam bekerja dan mampu memberikan peningkatan kualitas yang optimal, sehingga karyawan mampu memenuhi keinginan yang diharapkan perusahaan (Taliziduhu, 1997). Hal ini juga yang dilakukan PT. Hendri Kediri Valasindo kepada para pekerjanya.

PT. Hendri Kediri Valasindo merupakan perusahaan yang bekerja di bidang penukaran mata uang atau *money changer* yang berpusat di Jalan Imam Bonjol Kota Kediri

dan memiliki 10 cabang yang bertempat di Dampit, Gondanglegi, Madiun, Pare, Panjerejo, Ngunt, Tulungagung, Kediri, Ponorogo, Banyuwangi. Perbedaan kebudayaan dan kebiasaan dari setiap karyawan dari tempat asal masing-masing pasti menjadi masalah yang tidak dapat dihindari, belum lagi karakteristik individu tiap karyawan beragam. Oleh karena itu PT. Hendri Kediri Valasindo dituntut untuk membuat standar kualitas pekerja yang dapat memberikan dampak yang positif terhadap keberlangsungan perusahaan dalam bekerja. Ketentuan-ketentuan yang tepat sangat dibutuhkan PT. Hendri Kediri Valasindo untuk menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi seperti apakah yang harus digunakan dalam menyikapi perbedaan karakteristik individu, sekaligus mampu meningkatkan kualitas pekerja menjadi masalah paling utama.

Salah satu contoh fenomena mengenai hubungan kualitas pekerja dan karakteristik individu terhadap budaya organisasi pada PT. Hendri Kediri Valasindo adalah beberapa pegawai yang bekerja kurang dapat memperhatikan hal-hal yang menjadi fundamental perusahaan, karyawan kurang dapat menerima masukan atau kritik dari rekan pekerja, mereka tidak dapat melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pegawai tidak bekerja dengan maksimal.

Budaya organisasi yang diterapkan di PT. Hendri Kediri Valasindo adalah kerjasama antara sesama karyawan. Kerjasama merupakan kunci utama pada PT. Hendri Kediri Valasindo. Pemimpin menerapkan kerjasama sejak masa *training* karyawan. Selain itu, contoh karakteristik individu yang terjadi di PT. Hendri Kediri Valasindo adalah sifat dan budaya yang beragam antar karyawan yang terkadang dapat membuat suatu masalah baru, misalnya sifat karyawan setiap daerah yang berbeda. Hal ini terkadang menimbulkan ketersinggungan antar karyawan yang tidak terbiasa dengan sifat tersebut pada saat melakukan koordinasi pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang inilah penulis ingin mengetahui lebih lanjut “Pengaruh Kualitas Pekerja terhadap Budaya Organisasi melalui Karakteristik Individu pada PT. Hendri Kediri Valasindo”.

LANDASAN TEORI

Kualitas Pekerja

Kualitas pekerja diartikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui apa yang telah dipikirkan oleh konsumen atau pembeli, maka kualitas pekerja dipersiapkan sangat baik dan juga terorganisir dan berkualitas. Sebaliknya jika jasa yang diterima lebih rendah dari apa yang telah dipikirkan oleh konsumen maka kualitas pekerja dinilai buruk atau belum memenuhi standar. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kualitas pekerja adalah persepsi pekerja terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keberhasilan tugas terhadap kemampuan dan ketrampilan pekerja. Kualitas pekerja menurut Mangkunegara (2000) adalah ketelitian, kerapian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan banyaknya pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya kualitas pekerja yang baik dapat memperkecil tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kualitas pekerja perlu adanya penilaian dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja atau karyawan atas rencana karier mereka ke depannya yang dipengaruhi oleh kekuatan dan kelemahan mereka dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* berupa peningkatan gaji atau pemberian promosi kepada pekerja.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kualitas pekerja antara lain:

1. Kemampuan (*ability*) dinilai dari bakat, minat, inovasi, faktor kepribadian dalam aspek ini setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda satu dengan lainnya itu semua dapat ditingkatkan jika mereka dapat berlatih dan terus belajar.
2. Usaha (*effort*) dinilai dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, setiap usaha yang akan dilakukan pekerja atau karyawan akan sangat berpengaruh dengan naiknya kemampuan yang akan dilakukan pekerja atau karyawan akan sangat berpengaruh dengan naiknya kemampuan
3. Dukungan (*support*) dilihat berdasarkan dari kualitas, standar kerja, manajemen kerja dan rekan kerja.

Indikator kualitas pekerja menurut Aaronson dan Sullivan (2001) adalah sebagai berikut :

1. *Education* (Pendidikan)

Education (pendidikan) adalah pembelajaran, pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. *Education* (pendidikan) merupakan kunci kesuksesan seorang pekerja, ketika pekerja/karyawan memiliki pendidikan yang baik, maka mereka akan dapat bekerja dengan kualitas yang baik. Pekerja dengan pendidikan yang tinggi akan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas yang mereka miliki dan tingkat pendidikan dari tahun ketahun terus bertambah karena semakin sadarnya masyarakat tentang pendidikan, terutama mereka menempuh pendidikan agar mendapatkan pekerjaan (tuntutan).

2. *Work Experience* (Pengalaman Kerja)

Work experience (pengalaman kerja) adalah suatu pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan/pekerja untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. *Work experience* (pengalaman kerja) merupakan faktor penting dalam meningkatkan ketrampilan atau kualitas pekerja. Semakin bertambahnya usia, maka pengalaman kerja yang mereka dapatkan akan semakin banyak, dan hal tersebut akan mempengaruhi kualitas pekerja. Semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki, maka kualitas pekerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

3. *Sex Composition/Gender* (Jenis Kelamin)

Pekerja laki-laki memiliki kualitas lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan dari pada perempuan secara umum, faktor perbedaan objektif dan subjektif menentukan kualitas pekerja antara laki-laki dan perempuan.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan suatu kepercayaan yang telah diterapkan dalam suatu perusahaan dan nilai itu sangat dihargai dan di terapkan dalam setiap proses kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Pengertian Budaya Organisasi menurut Moorhead dan Griffin (1999, p. 513) yaitu, "The set of values that helps the organization's employees understand which actions are considered acceptable and which unacceptable". Budaya organisasi terdiri dari beberapa

prinsip yang dapat digunakan oleh anggota organisasi untuk memahami hal-hal apa saja yang dapat diterima ataupun yang tidak dapat diterima dalam perusahaan. Prinsip tersebut sering kali digambarkan melalui suatu kejadian atau cerita yang memiliki arti tertentu bagi perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan yaitu (Kreitner, 2003: 80):

1. Nilai
2. Kepercayaan
3. Perilaku yang dikehendaki
4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian
6. Perilaku

Menurut Wibowo (2010), manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mengarahkan setiap karyawan untuk dapat mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kerja sama antar anggota dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kebersamaan dalam perusahaan.
3. Membentuk perilaku dengan nilai-nilai yang telah ditentukan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif.
4. Meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan mereka *reward*, kepercayaan, dan prinsip-prinsip yang membuat setiap karyawan untuk berpikir positif terhadap perusahaan.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) indikator budaya organisasi dapat diukur :

1. *Innovation and risk taking*
Inovasi dan pengambilan risiko yaitu, hal-hal yang berkaitan dengan inovasi dan keberanian karyawan dalam mengambil keputusan.
2. *Attention to detail*
Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana karyawan dalam perusahaan dapat menunjukkan ketelitian, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail atau rinci.

3. *Outcome orientation*

Orientasi hasil, yaitu bagaimana perusahaan fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang dilakukan karyawan untuk mencapai hasil tersebut.

4. *People orientation*

Orientasi individu, yaitu bagaimana keputusan perusahaan memperkirakan dampak hasil kepada karyawan di dalam perusahaan tersebut.

5. *Team orientation*

Orientasi tim, yaitu berhubungan dengan seberapa besar kegiatan kerja perusahaan yang dilakukan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

6. *Aggressiveness*

Agresivitas, yaitu sejauh mana karyawan dalam perusahaan bekerja secara kompetitif, bukannya bersantai.

7. *Stability*

Stabilitas, yaitu bagaimana perusahaan dapat mempertahankan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai lawan dari perkembangan dan inovasi perusahaan.

Karakteristik Individu

Menurut Stonner dan Freeman (Saryathi, 2003) karakteristik individu adalah penjabaran dari minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Minat adalah ketertarikan perilaku seseorang terhadap hal-hal tertentu. Hal ini berkaitan dengan ketertarikan seseorang untuk mencari dan melakukan hal-hal yang disenangi. Minat mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Bila karyawan tidak dapat melaksanakan kewajiban dengan baik, maka hasil yang akan dicapai tidak akan maksimal.

Menurut Simamora, 2003, faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Pengaruh faktor keturunan dan lingkungan
 - a. Karakteristik bawaan (*heredity*)
Karakteristik bawaan merupakan karakteristik yang dimiliki setiap individu sejak dilahirkan. meliputi faktor psikologis atau faktor biologis.
 - b. Karakteristik yang diperoleh dari pengaruh

lingkungan.

2. Pengaruh faktor kognitif, afektif, psikomotor dan campuran

a. Pengaruh faktor kognitif

Aspek kognitif (penalaran) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Mengetahui, yaitu mampu mengidentifikasi hal-hal yang terjadi dalam perusahaan, baik metode, struktur, proses dan pola yang berlaku pada perusahaan.
- Mengaplikasikan, yaitu kemampuan karyawan dalam menerapkan kemampuan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.
- Menganalisis, yaitu menjelaskan hal umum kepada hal khusus, sehingga mudah dipahami dan mudah dimengerti.
- Mensistensikan, yaitu kemampuan untuk menyatukan unsur-unsur sehingga membentuk suatu keseluruhan yang utuh.
- Mengevaluasi, yaitu kemampuan untuk menentukan nilai, bahan, dan metode komunikasi untuk keperluan tertentu.

b. Pengaruh faktor afektif

- Menerima dan memperhatikan, merupakan kepekaan terhadap kehadiran gejala dan rangsangan tertentu.
- Merespons, merupakan mereaksi rangsangan atau gejala tertentu.
- Menghargai
- Mengorganisasikan nilai, merupakan mengatur nilai-nilai atau sistem nilai dan menetapkan berlakunya nilai yang dominan.
- Mewatak, merupakan kondisi di mana nilai-nilai dari sistem yang telah diyakini benar-benar merasuk di dalam pribadi seseorang.

c. Pengaruh faktor psikomotor

- Menyiagakan diri, merupakan pengaturan kemampuan karyawan dalam mempersiapkan apa yang akan dikerjakan supaya tujuannya tercapai.
- Bertindak secara terampil, merupakan suatu perilaku yang mematuhi aturan yang telah

ditentukan.

- Bertindak secara mekanik, merupakan bertindak mengikuti prosedur yang baku.
- Bertindak secara kompleks, merupakan bertindak secara teknologi yang didukung oleh kompetensi.

Menurut Subyantoro (2009) setiap individu memiliki suatu kemampuan dan cara pandang yang berbeda yang disebut dengan karakteristik individu. Perbedaan ini akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja, sehingga dapat menyebabkan perbedaan kualitas antar individu. Robbins (2006) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Nilai

Menurut Robbin (2006), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (*attitude*)

Menurut Robbins (2006), sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.

4. Minat (*interest*)

Minat adalah perilaku seseorang yang menimbulkan rasa senang terhadap suatu ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Hubungan Antar Konsep

Hubungan Kualitas Pekerja terhadap Budaya Organisasi

Pada penelitian menurut Mathew dan Ogbonna (2012) yang menyatakan bahwa kualitas karyawan/pekerja menjadi mediator yang sangat penting pada budaya organisasi, karena keduanya sangat penting dan saling berkaitan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Linjuan Rita dan Hua Jiang (2016) bahwa budaya organisasi sangat penting untuk dijaga dan diterapkan, karena dapat memberikan relasional positif untuk

terbentuknya kualitas pekerja yang baik dan menguntungkan perusahaan.

H1: Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Pekerja

Hubungan Kualitas Pekerja terhadap Karakteristik Individu

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tepeci dan Bartlett (2002), menyatakan bahwa adanya hubungan budaya organisasi terhadap karakteristik individu yaitu budaya organisasi memberikan peran penting dalam pembentukan karakteristik individu, karena kedua aspek ini membahas tentang nilai-nilai dan cara pandang dalam kehidupan sehari-hari.

H2 : Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Karakteristik Individu.

Hubungan Karakteristik Individu terhadap Budaya Organisasi

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Erni (2009), dalam melakukan pekerjaannya setiap karyawan sangat dipengaruhi oleh karakteristik yang mereka miliki ketika karyawan tersebut memiliki karakteristik yang baik maka kualitas pekerja yang dihasilkan akan baik dan memuaskan, hal ini diperkuat dengan penelitian Nurjaman (2008), Prabowo & Prawitasari (2007) yang menyatakan bahwa kualitas pekerja yang dihasilkan setiap karyawan sangat di pengaruhi oleh karakteristik yang mereka miliki.

H3 : Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Pekerja

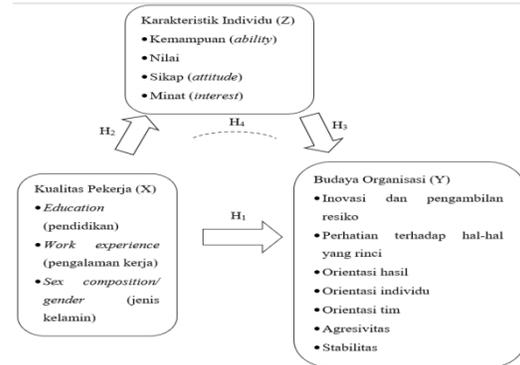
Hubungan Kualitas Pekerja terhadap Budaya Organisasi melalui Karakteristik Individu

Menurut Harriss dan Mossholder (1996) budaya organisasi berdiri sebagai pusat dari seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi dalam perusahaan, sedangkan Chen (2004) menyatakan kualitas pekerja sangat bergantung dengan budaya organisasi yang diterapkan dan juga didukung karakteristik setiap individu yang bekerja pada perusahaan. Menurut Hidayah (2018), karakteristik individu sangat berpengaruh dengan kualitas pekerja, semakin baik karakteristik individu yang dimiliki, maka semakin baik kualitas pekerja, dan sebaliknya jika

karakteristik individu buruk, maka kualitas pekerja juga akan buruk. Atas dasar penelitian terdahulu maka ditetapkan hipotesis di bawah ini:

H4 : Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Pekerja melalui Karakteristik Individu

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang memiliki sifat objektif, induktif, dan data-data yang diperoleh dari jenis penelitian ini berbentuk angka-angka, atau pernyataan-pernyataan yang memiliki nilai, dan dianalisis dengan statistik. Penelitian ini umumnya digunakan untuk membuktikan benar atau tidaknya suatu teori. Penelitian kuantitatif ini biasanya digunakan untuk membuktikan kebenaran sebuah teori itu dengan data-data yang dihasilkan dalam bentuk angka kemudian lewat angka-angka yang dihasilkan dapat di analisa dan memperoleh sebuah kesimpulan (Hermawan, 2019, p.16).

Gambaran Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014 , p. 171). Populasi adalah jumlah total objek atau subjek yang diteliti untuk mendapatkan kesimpulan dari teori dan hipotesis yang ada (Cooper, Schindler, 2014). Populasi dari penelitian ini adalah

seluruh karyawan PT. Hendri Kediri Valasindo yaitu berjumlah 32 karyawan PT. Hendri Kediri.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang lebih 30 orang atau subjek penelitian (Sugiyono, 2014). Hal ini digunakan untuk memperkecil angka kesalahan yang terjadi dalam proses penelitian (Sugiyono, 2014). Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hendri Kediri Valasindo yaitu berjumlah 32 karyawan.

Teknik Pengambilan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari hasil pembagian kuisioner kepada sampel penelitian (Budiartha, 2013). Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari sumber penelitiannya (Kesowo, Susetyo, Yanuarsyah, 2018). Sumber data berasal dari kuisioner yang dibagikan kepada 32 karyawan PT. Hendri Kediri Valasindo.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga, yaitu variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel *intervening*. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (x), sedangkan variabel endogen adalah kualitas pekerja (y) dan variabel *intervening* adalah karakteristik individu (z).

Teknik Analisis Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mengukur data atau mendeskripsikan data terhadap suatu penelitian melalui data sampel maupun populasi, tanpa menggunakan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2010, p.206). Tujuan memakai analisis ini agar peneliti mengerti seberapa banyak responden yang mengatakan hal yang sama pada objek pertanyaan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan analisis rata-rata (*mean*) yang merupakan metode penjelasan kelompok yang berdasarkan dari nilai rata-rata kelompok tersebut. Mean didapat dari

jumlah keseluruhan nilai dibagi dengan jumlah anggota atau objek pengamatan yang ada (Sugiyono, 2013).

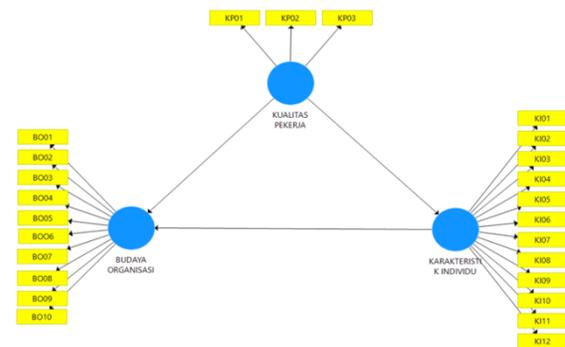
Partial Least Square

Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan teknik analisa data PLS (*Partial Least Squares*). PLS menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) adalah salah satu metode statistika SEM yang berbasis varian didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang tergolong kecil, adanya data hilang (*missing values*), dan multikolinearitas. PLS merupakan salah satu teknik analisa dari *Structural Equation Modeling* atau SEM dengan proses perhitungan yang dibantu oleh program aplikasi *software Smart PLS*.

Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai *koefisien path* atau *inner model* yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *T statistic*, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5% dan *power* 80% (Jogiyanto et al., 2009, p. 63).

Model Penelitian



Gambar 2. Diagram Jalur

Gambar 2 menjelaskan ada 3 jenis variabel laten yaitu Kualitas Pekerja, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Individu. Dua variabel laten yaitu *Budaya Organisasi* dan *Karakteristik Individu* adalah variabel yang dicari pengaruhnya terhadap variabel lain. Masing-masing variabel laten memiliki variabel manifest yang berbeda. Kualitas

Pekerja memiliki 3 variabel manifest, Budaya Organisasi memiliki 11 variabel manifest, dan terakhir Karakteristik Individu mempunyai 12 variabel manifest.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1

Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Pekerja

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation	Ket
KP01	Saya menganggap bahwa pendidikan memberikan pengaruh besar pada kualitas kerja, efektifitas kerja dan juga keberhasilan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	3.812	0.768	Tinggi
KP02	Saya menganggap penting bahwa pengalaman kerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kualitas kerja, efektifitas kerja dan juga keberhasilan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	3.969	0.637	Tinggi
KP03	Saya menganggap bahwa perbedaan jenis kelamin tidak memberikan pengaruh pada kualitas kerja, efektifitas kerja dan juga keberhasilan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	4.062	0.827	Tinggi

T
a
T

Tabel 1 menunjukkan bahwa indikator Kualitas Pekerja dengan nilai *mean* tertinggi ada pada pernyataan “Saya menganggap bahwa perbedaan jenis kelamin tidak memberikan pengaruh pada kualitas kerja, efektifitas kerja dan juga keberhasilan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan nilai *mean* 4.062 dan nilai standar deviasi sebesar 0.827. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

kualitas pekerja pada perusahaan PT. Hendri Kediri Valasindo tidak terpengaruh dengan perbedaan jenis kelamin pekerja yang bekerja pada perusahaan, baik wanita maupun pria dapat bekerja dengan baik dan memiliki kualitas kerja yang baik.

“Saya menganggap bahwa pendidikan memberikan pengaruh besar pada kualitas kerja, efektifitas kerja dan juga keberhasilan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” merupakan indikator dengan nilai *mean* terendah dengan nilai *mean* 3.812 dan nilai standar deviasi sebesar 0,768. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak memberikan pengaruh besar terhadap kualitas pekerja

Tabel 2

Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Individu

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation	Keterangan
KI01	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas	3.594	0.551	Tinggi
KI02	Saya mampu melayani pelanggan dengan tepat dan cepat	3.688	0.682	Tinggi
KI03	Saya mampu menghitung uang dengan tepat dan cepat	3.562	0.827	Tinggi
KI04	Saya mampu memasukkan data pada sistem dengan tepat dan cepat	3.688	0.882	Tinggi
KI05	Saya mampu berpikir dengan baik dan benar	3.493	0.705	Tinggi
KI06	Saya mampu berkata dengan baik dan benar	3.875	0.696	Tinggi
KI07	Saya mampu berperilaku/bertindak dengan baik dan benar	3.906	0.805	Tinggi
KI08	Saya memegang teguh kode etik dan prinsip perusahaan	3.906	0.579	Tinggi
KI09	Saya bersikap profesional dalam menjalankan pekerjaan baik dalam hal menguntungkan atau tidak menguntungkan saya	3.969	0.684	Tinggi
KI10	Saya mau menerima	3.968	0.847	Tinggi

	masuk atau teguran dari rekan sekerja saya			
KI11	Saya senang bekerja di PT. Hendri Kediri Valasindo	3.875	0.960	Tinggi
KI12	Saya senang terhadap ide-ide baru yang ditetapkan di PT. Hendri Kediri Valasindo	3.438	0.933	Tinggi

Mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya bersikap profesional dalam menjalankan pekerjaan baik dalam hal menguntungkan atau tidak menguntungkan saya” dengan nilai *mean* 3.969 dan nilai standar deviasi sebesar 0.684. Maka dapat di simpulkan nilai *mean* tertinggi masuk dalam indikator *attitude* maka dapat di hubungkan karakteristik individu setiap karyawan perusahaan memiliki sikap yang baik sehingga setiap pekerjaan atau tanggung jawab mereka baik yang menguntungkan mereka maupun tidak, mereka tetap bekerja secara profesional dan tidak mementingkan kepentingan masing-masing individu.

“Saya senang terhadap ide-ide baru yang ditetapkan di PT. Hendri Kediri Valasindo” menjadi indikator yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu dengan nilai *mean* 3.438 dan nilai standar deviasi 0.933. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang setuju dengan beberapa ide-ide atau inovasi-inovasi yang di ciptakan oleh perusahaan sehingga perlu ditingkatkan dan dipikirkan kembali atas ide-ide dan inovasi-inovasi yang dibuat oleh perusahaan sehingga semua karyawan atau pekerja dapat menerima dengan senang hati semua ide-ide dan inovasi yang dibuat oleh perusahaan.

Tabel 3
Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

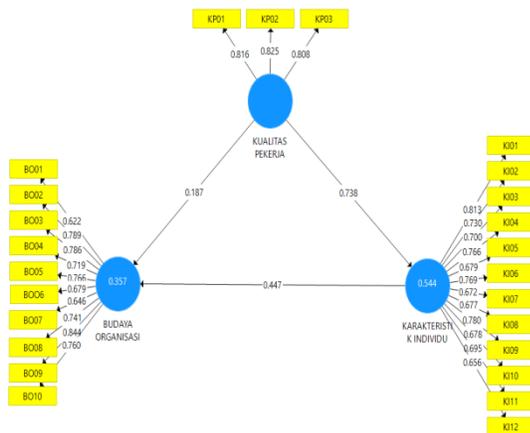
Kode Inikator	Indikator	Mean	Standard Deviation	Ket
BO01	Saya mampu menciptakan hal-hal dan solusi baru yang menguntungkan perusahaan	3.875	0.650	Tinggi

BO02	Saya berani mengambil risiko dan berani keluar dari comfort zone	3.781	0.599	Tinggi
BO03	Saya bekerja dengan cermat, detail, dan rinci	4.125	0.740	Tinggi
BO04	Saya mampu menganalisis dan memecahkan setiap masalah dengan tepat	3.781	0.819	Tinggi
BO05	Saya bekerja dengan cepat dan teliti dalam melayani pelanggan	4.000	0.661	Tinggi
BO06	Saya bersedia mendengarkan masukan dari orang-orang sekitar yang berada dalam perusahaan	3.688	0.808	Tinggi
BO07	Saya bekerja secara team work	4.125	0.696	Tinggi
BO08	Saya menggunakan waktu yang ada untuk bekerja secara maksimal	4.188	0.634	Tinggi
BO09	Saya bekerja secara kompetitif untuk memberikan hasil yang baik bagi perusahaan	3.781	0.856	Tinggi
BO10	Saya mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja yang saya miliki	3.689	0.916	Tinggi

Tabel 3 Indikator Budaya Organisasi dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator “Saya menggunakan waktu yang ada untuk bekerja secara maksimal” dengan nilai *mean* 4.188 dan nilai standar deviasi sebesar 0.634. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi perusahaan sangat memberikan pengaruh terhadap cara bekerja setiap pekerja sehingga mereka dapat bekerja secara agresif dan juga dapat menggunakan waktu bekerja mereka dengan maksimal.

“Saya bersedia mendengarkan masukan dari orang-orang sekitar yang berada dalam perusahaan.” mendapat nilai *mean* terendah pada variabel budaya organisasi dalam penelitian ini dengan nilai *mean* sebesar 3.688 dan standar deviasi 0.808. Hal ini dapat di simpulkan bahwa nilai *mean* terendah terdapat pada indikator *people orientation*, dengan hasil tersebut budaya organisasi kurang memberikan pengaruh yang besar terhadap indikator *people orientation* sehingga karyawan kurang dapat bisa menerima masukan dari orang-orang sekitar perusahaan.

Convergent Validity



Tabel 4
Discriminant Validity

Indikator	BO	KI	KP	KETERANGAN
BO01	0.622	0.253	0.219	Valid
BO02	0.787	0.339	0.294	Valid
BO03	0.785	0.325	0.226	Valid
BO04	0.720	0.447	0.425	Valid
BO05	0.766	0.465	0.427	Valid
BO06	0.680	0.405	0.408	Valid
BO07	0.648	0.470	0.428	Valid
BO08	0.741	0.593	0.493	Valid
BO09	0.843	0.396	0.303	Valid
BO10	0.760	0.411	0.360	Valid
KI01	0.543	0.813	0.529	Valid
KI02	0.379	0.730	0.457	Valid
KI03	0.407	0.700	0.475	Valid
KI04	0.454	0.766	0.576	Valid
KI05	0.590	0.679	0.394	Valid
KI06	0.358	0.770	0.517	Valid
KI07	0.439	0.673	0.560	Valid
KI08	0.438	0.676	0.517	Valid
KI09	0.369	0.780	0.699	Valid
KI10	0.280	0.678	0.622	Valid
KI11	0.385	0.695	0.542	Valid
KI12	0.387	0.655	0.445	Valid
KP01	0.496	0.612	0.808	Valid
KP02	0.436	0.559	0.821	Valid
KP03	0.327	0.635	0.820	Valid

Dilihat dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* suatu konstruk jika dibandingkan dengan konstruk lainnya memiliki nilai yang lebih besar, sehingga dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa indikator-indikator tersebut valid secara *discriminant*.

Composite Reliability

Tabel 5
Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Nilai Composite Reliability
Kualitas Pekerja	0.857
Karakteristik Individu	0.928
Budaya Organisasi	0.922

Tabel 6
Hasil Uji Cronbach`s Reliability

Variabel	Nilai Cronbach`s Reliability
Kualitas Pekerja	0.750
Karakteristik Individu	0.915
Budaya Organisasi	0.907

Variabel atau konstruk dapat dikatakan memiliki nilai *composite reliability* yang baik jika mendapatkan nilai lebih besar dari 0,7 dan mendapat nilai *Cronbach`s alpha* lebih dari 0,7 (Sarwono, Narimawati, 2015). Berdasarkan tabel 5 mengenai hasil uji *composite reliability* semua variabel penelitian ini memenuhi syarat dengan memiliki hasil nilai *composite reliability* di atas 0,7 dan itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel lulus dalam hasil uji *composite reliability* karena semua variabel penelitian memiliki nilai uji *composite reliability* di atas 0,7.

Berdasarkan tabel 6 hasil uji *Cronbach`s Alpha* kualitas pekerja memperoleh nilai 0.705, karakteristik individu mendapatkan nilai 0.915 dan budaya organisasi memperoleh nilai uji sebesar 0.907. Jadi dapat disimpulkan pada kedua hasil uji *Composite Reliability* pada tabel 4.8 dan *Cronbach`s Reliability* pada tabel 4.9 semua variabel mendapatkan nilai uji di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat pada pengujian.

Pengujian R²

Tabel 7

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Budaya Organisasi	0.357	0.313
Karakteristik Individu	0.544	0.529

Hasil yang didapatkan dari pengujian R² yang telah dilakukan pada variabel endogen pada penelitian ini yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi menunjukkan

hasil yang cukup baik. Budaya organisasi memiliki nilai R-square 0,357 dan R-square adjusted 0,313 yang berarti memiliki nilai R-square yang moderat begitu juga dengan R-square yang dimiliki karakteristik individu yaitu 0,544 dan R-square adjusted 0,529 juga tergolong kuat. Menurut Ghozali (2014) nilai R-square dapat digolongkan menjadi 3 kategori yaitu R² bernilai 0,67 berarti kuat, R² bernilai 0,33 berarti moderat, dan R² bernilai 0,19 berarti lemah.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dapat dinyatakan diterima atau signifikan bila nilai t-statistics yang diperoleh memiliki nilai > 1,64 (Tieland, Hati, 2017). Berikut ini adalah tabel yang berisi hasil uji hipotesis yang menggunakan metode bootstrapping.

HIPOTESIS	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviasi	T-Statistics	Diterima / Ditolak
Kualitas Pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (H1)	0.187	0.181	0.211	0.883	Ditolak
Kualitas Pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Karakteristik Individu (H2)	0.738	0.758	0.073	10,124	Diterima
Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Organisasi (H3)	0.447	0.483	0.213	2,101	Diterima
Kualitas Pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi melalui Karakteristik Individu (H4)	0.330	0.367	0.172	1.917	Diterima

Pembahasan

Hipotesis 1

Kualitas Pekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi (nilai *original sample* sebesar 0,187) , dapat dikatakan negatif karena nilai *t-statistics* di bawah 1,64 yaitu sebesar 0.883 sehingga hipotesis 1 kualitas pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi ditolak dan tidak

dapat diterima (Negatif).

Hipotesis 2

Kualitas Pekerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap karakteristik individu (nilai *original sample* sebesar 0,738), hipotesis 2 dapat dikatakan positif karena nilai dari *t-statistics* berada di atas 1,64 yaitu sebesar 10.124 sehingga dari hasil tersebut hipotesis 2 memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap karakteristik individu dan hipotesis dapat diterima (Positif).

Hipotesis 3

Karakteristik individu memiliki hubungan yang signifikan terhadap budaya organisasi (nilai *original sample* sebesar 0,447), hipotesis 3 bersifat positif karena nilai dari *t-statistics* sebesar 2.101 di atas dari 1,64 yang menjadi batas atau standar pengukuran, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yaitu karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan hipotesis dapat diterima (Positif).

Hipotesis 4

Kualitas pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi melalui Karakteristik Individu (nilai *original sample* sebesar 0,330), hipotesis 4 bersifat positif dan memiliki hubungan dan saling mempengaruhi karena nilai dari *t-statistics* sebesar 1.917 nilai tersebut di atas 1,64 yang menjadi standar pengukuran sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 kualitas pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan karakteristik individu sebagai variabel mediasi dapat diterima (Positif).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa yang diperoleh dari bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan penelitian yaitu:

1. Kualitas Pekerja yang menjadi pedoman perusahaan tidak dapat memberikan dampak kepada pekerja untuk dapat melakukan budaya organisasi yang ada pada PT. Hendri Kediri Valasindo. Dengan kata lain, kualitas pekerja dan budaya organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis pertama di tolak.
2. Kualitas Pekerja yang menjadi pedoman perusahaan

dapat meningkatkan dan memberikan pengaruh yang baik terhadap karakteristik individu pekerja pada PT. Hendri Kediri Valasindo. Dengan kata lain semakin baik kualitas pekerja yang dimiliki perusahaan maka akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap karakteristik individu setiap pekerja yang ada, sehingga hipotesis kedua di terima.

3. Karakteristik Individu mempunyai kemampuan untuk meningkatkan budaya organisasi pada PT. Hendri Kediri Valasindo. Dengan kata lain semakin baik karakteristik individu yang dimiliki pekerja maka akan memberikan peningkatan pada budaya organisasi, sehingga hipotesis ketiga di terima.
4. Kualitas pekerja mempunyai kemampuan untuk meningkatkan Budaya Organisasi dengan Karakteristik Individu sebagai variabel mediasi pada PT. Hendri Kediri Valasindo. Dengan kata lain kualitas pekerja dapat memberikan dampak yang signifikan dan memberikan dampak yang positif terhadap budaya organisasi dengan didukung karakteristik individu setiap pekerja yang baik. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Saran

Dari kesimpulan penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kualitas pekerja *mean* terendah terdapat pada “Saya menganggap bahwa pendidikan memberikan pengaruh besar pada kualitas kerja, efektivitas kerja dan juga keberhasilan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” merupakan indikator dengan nilai *mean* terendah dengan nilai *mean* 3.812. Maka sebaiknya pemimpin memberikan edukasi dan sosialisasi kepada seluruh pekerja bahwa pendidikan dapat mempengaruhi cara berpikir setiap pekerja meskipun di dalam bekerja pada perusahaan PT. Hendri Kediri Valasindo tidak menuntut pekerja memiliki pendidikan yang tinggi tetapi dengan memiliki pendidikan yang cukup maka itu akan memberikan dampak yang positif dan menambah wawasan yang dimiliki oleh pekerja.
2. Pada variabel karakteristik individu *mean* terendah terdapat pada “Saya senang terhadap ide-ide baru

yang ditetapkan di PT. Hendri Kediri Valasindo”. Dengan nilai *mean* 3.438. Maka perusahaan perlu untuk memikirkan kembali atas inovasi-inovasi yang ditetapkan seperti dengan memberlakukannya absensi secara *online* yang membuat banyak pekerja terkena denda setiap terlambat melakukan absensi dan kebanyakan pekerja yang terlambat mengeluhkan karena faktor kualitas sinyal yang kurang baik sehingga mereka terlambat untuk melakukan absensi. Dari permasalahan di atas maka perusahaan harus melakukan inovasi yang tidak memberatkan atau merugikan salah satu pihak sehingga semua karyawan dapat menerima inovasi-inovasi yang di buat oleh perusahaan dengan senang hati.

3. Pada variabel budaya organisasi *mean* terendah terdapat pada “Saya bersedia mendengarkan masukan dari orang-orang sekitar yang berada dalam perusahaan.” Dengan nilai *mean* sebesar 3.688. Maka cara yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan dapat menerima masukan atau saran adalah dengan cara melakukan evaluasi kepada seluruh karyawan setiap satu bulan sekali dan menjalin komunikasi yang baik kepada setiap pekerja sehingga dengan terjalinnya komunikasi yang baik maka pekerja akan dapat menerima masukan dan sara-saran, baik yang diberikan oleh pemilik perusahaan maupun rekan sekerja mereka.

DAFTAR REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aaronson, Daniel., Sullivan, Daniel. (2001). *Regional growth in worker quality*. Chicago Fed Letter.
- Budiarto, S. (2013). Strategi pemasaran dengan menggunakan pendekatan mark plus & co di Kandatel Jakarta. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 3(1), 13-24.
- Chen, Li Yueh. (2004). Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment, job satisfaction, job performance at small and middle-sized firma of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*. 1(2), 432-438.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research*

- methods* (Vol. 12th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Erni, Susana. (2009). Karakteristik individu dan lingkungan kinerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Vol 13(3). p:534-548.
- Fanani, Iqbal, Djati, S. Pantja Djati, dan Silvanita, Ktut. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour (ocb)*. Studi Kasus RSUD: *Fundamental Management Journal ISSN:2540-9220 (online)* Volume:1 (S) No Part 3 (E-UKI).
- Fauziah., Hanifah, N. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. Repository UNISBA: Universitas Islam Bandung.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harris, S., Mossholder, K. (1996). The affective implication of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management (JofM)*, 22(4), 527-547.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Karawang: Hidayatual Quran Kuningan.
- Hidayah A, Kholik. (2018). The influence of individual characteristics, and leadership, through work motivation and job satisfaction on employee performance of east kalimantan forestry agency office. *International Journal of Accounting, Finance, and Economics*, 1(1).
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode partial least square (pls) dan terapannya (studi kasus: analisis kepuasan pelanggan terhadap layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains*, 9(1), 53-68.
- Jogiyanto, H. M., & Abdilah, W. (2009). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square)*. Yogyakarta: Penerbit PBF.
- Kang, D., Stewart, J., & Kim, H. (2011). *The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader member exchange (LMX) quality on employees commitments and their subsequent attitudes*. *Personal Review*. 40(6), 761-764
- Kesowo, D. S., Susetyo, B., & Yanuarsyah, I. (2018, January 12). Identifikasi lahan terbangun pada jalur hijau (jalan arteri dan kolektor primer) dikota Bogor. hal. 207-216.
- Komang, Ardana. (2009). *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert. (2003). *Perilaku organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L., and John H, Jackson. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Men, Linjuan., dan Jiang, Hua. (2016). Cultivating quality. *International Journal of Strategic Communication (miring)*, 10(5), 463-479
- Moorhead and Griffin. 1999. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaman, H.E. (2008). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja serta pengembangan karier karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Disertasi*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Prabowo, R & Prawitasari, J.E. (2007). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas kesehatan kota Tanjungbalai Propinsi Sumatera Utara. *Working Paper Series*, No. 15 (Juli). KMPK Universitas Gajah Mada.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Edisi Kelima*. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Prinsip-prinsip perilaku*

- organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, and Mary Coulter. (2012). *Management, eleventh edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Ruky, Ahmad. (2004). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Saragih, A. H., & Septamia, N. U. (2019). Analisis penerimaan pengguna e-filing menggunakan model unified theory acceptance and use of technology (UTAUT). *Jurnal Kajian Akuntansi*, 3(1), 1-17.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat skripsi, tesis dan disertasi dengan partial league square sem (pls-sem)*. Yogyakarta: ANDI.
- Sariyathi, Ni Ketut. (2003). Beberapa faktor yang berasosiasi dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Shandyastini, N. M., & Novianto, K. D. (2016). Analisis e-learning Stmik Stikom Bali menggunakan technology acceptance model. *Jurnal Teknoif*, 4(2), 1-6.
- Siagian P. Sondang. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.
- Simamora, Bilson. (2004). *Memenangkan pasar dengan pemasaran efektif dan profitabel*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Subyantoro, Arief. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 11(1), p:11-19.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taliziduhu, Ndraha. (1997). *Budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tepeci, M., & Bartleet, A. L. B. (2002). The hospitality industry culture profil: a measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *Internasional Journal of Hospitality Management*, 21(2), 151-170.
- Tieland, G., & Hati, S. W. (2017). Analisis positioning produk umkm mjb (milo jelly bubble) berdasarkan persepsi pelanggan (studi kasus: outlet kompleks tiban Cipta Puri Batam). *Journal of Business Administration*, 1(2), 305-318.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

