

MEMBANGUN BUDAYA KERJA YANG PRODUKTIF: SEBUAH KAJIAN TEORISTIS

Deby Nuraini¹, Binta Zulfa Nafisa², Hilma Sri Wahyuni³, Ajeng Mutiarananda Wahyuna⁴, Aminah Yasin⁵

Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Negeri Semarang

Email: natyaranan@gmail.com

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah untuk mempelajari secara teoritis bagaimana kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dan budaya kerja secara keseluruhan berhubungan satu sama lain. Penelitian ini menggunakan metode ulasan literatur, yang berarti mengumpulkan data melalui analisis literatur akademik, jurnal penelitian, dan buku teori manajemen yang relevan. Proses pengumpulan data dimulai dengan mengidentifikasi dan mensintesis temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek. Kemudian, pendekatan tematik digunakan untuk memeriksa hubungan antara variabel-variabel utama. Hasil kajian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan, kedisiplinan karyawan, dan keseimbangan antara motivasi intrinsik dan eksternal sangat memengaruhi budaya kerja yang produktif. Temuan utama adalah bahwa pemimpin sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan bahwa karyawan harus aktif terlibat dalam proses pengembangan budaya kerja. Namun, kekurangan penelitian ini adalah kekurangan data empiris yang mendukung kesimpulan teoritis. Akibatnya, hipotesis yang diajukan harus diuji dalam berbagai konteks organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Kerja

ABSTRACT

The focus of this study is to theoretically examine how work culture, job satisfaction, and work discipline are related. The study uses a literature review method to collect data, which begins by identifying and synthesizing results from previous studies related to the subject. Furthermore, a theme approach was used to investigate the relationships between key variables. According to the results of the study, a productive work culture is strongly influenced by the level of happiness and discipline. One of the important findings of the research is that leaders have a very important role in creating a supportive work environment, and that employees should actively participate in the process of creating such a work environment. However, the shortcoming of this study is the lack of empirical data that supports its theoretical conclusions. As a result, the hypotheses suggested should be tested in various

organizational contexts.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Intrinsic and Extrinsic Motivation, Work Culture.

PENDAHULUAN

Menurut Harahap & Nasution (2023), budaya kerja yang produktif meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas organisasi. Studi Akhsan (2024) menunjukkan bahwa budaya positif di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Dalam situasi seperti ini, sangat penting untuk memahami bagaimana hal-hal seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berinteraksi satu sama lain untuk membuat lingkungan kerja yang produktif.

Yulistia (2023) mengungkapkan salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus bekerja untuk perusahaan. Selain itu, Munawirsyah (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan yang lebih tinggi dapat dihasilkan dari budaya perusahaan yang ramah dan mendukung. Faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif adalah motivasi kerja. Pangkey et al (2019) mengungkapkan karyawan yang termotivasi lebih cenderung melakukan hal-hal baru dan proaktif di tempat kerja mereka, yang menghasilkan peningkatan produktivitas.

Disiplin kerja sangat penting untuk membangun budaya kerja yang produktif. Menurut penelitian Sudarijati & Puspita (2018), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Disiplin pekerja membuat mereka lebih cenderung memenuhi tenggat waktu dan mencapai target, yang berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung disiplin melalui kebijakan yang jelas dan dukungan manajerial yang konsisten.

Semua elemen ini harus diintegrasikan secara holistik oleh organisasi jika mereka ingin menciptakan budaya kerja yang produktif. Menurut Harahap & Nasution (2023), organisasi dapat membuat strategi yang lebih efisien untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan memahami bagaimana kepuasan kerja, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi berhubungan satu sama lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman teoritis mendalam tentang cara membuat budaya kerja yang produktif dan implikasinya pada manajemen sumber daya manusia dalam dunia nyata. Motivasi dalam membangun budaya kerja yang produktif dapat dibagi menjadi 2 yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan menggunakan metode kualitatif dan metodologi studi literatur. Dalam penelitian kualitatif, seorang peneliti menggunakan ungkapan-ungkapan untuk mendeskripsikan atau menceritakan kembali data-data penelitian yang telah mereka kumpulkan. Pendekatan studi literatur, di sisi lain, terdiri dari sejumlah tugas yang berkaitan dengan membaca, mencatat, memproses, dan teknik pengumpulan data perpustakaan (Zed, 2008). Penelitian literatur, menurut Sugiyono (2017), adalah penyelidikan teoritis yang mencakup referensi tambahan yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang muncul dalam konteks sosial yang sedang dipelajari.

Untuk menjawab semua masalah yang diangkat, penelitian ini memilih atau mengadopsi studi literatur tentang pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur berdasarkan informasi yang terdapat pada buku-buku dan jurnal. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai studi literatur tentang pentingnya budaya organisasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi merupakan beberapa elemen penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan budaya kerja yang baik. Salah satu faktor penting yang berdampak langsung pada produktivitas pekerja adalah kepuasan kerja. Menurut Irfan (2020), kepuasan kerja yang tinggi telah dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan, menurut penelitian. Selain itu, menumbuhkan suasana kerja yang produktif sebagian besar bergantung pada motivasi karyawan. Menurut penelitian Febrian et al. (2021), suasana kerja yang mendukung dan motivasi yang kuat dapat sangat meningkatkan produktivitas karyawan.

Disiplin di tempat kerja adalah elemen penting lainnya. Disiplin kerja yang baik mengarah pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan, menurut penelitian Dafit et al (2021). Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dianggap sebagai penghubung antara produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, membina lingkungan kerja yang mendukung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang positif. Budaya tempat kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas pekerja, menurut penelitian Sitorus dkk. (2021). Oleh karena itu, organisasi harus berkonsentrasi untuk menumbuhkan disiplin, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan yang sehat untuk menciptakan lingkungan kerja

yang produktif.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014), kepuasan kerja merupakan topik yang penting dan rumit karena banyak manfaat yang ditawarkannya kepada individu, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan. Mempelajari asal-usul dan penyebab kepuasan kerja memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk mencoba membuat hidup mereka lebih bahagia. Tujuan kepuasan kerja bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan sikap atau perilaku karyawan dalam rangka meningkatkan hasil atau mengurangi biaya. Menurut latar belakang pekerjaan, masyarakat berkontribusi untuk meningkatkan nilai manusia dan produktivitas maksimum organisasi.

Ricahard, Robert, dan Gordon (2012) menekankan bahwa sikap atau sentimen pribadi mengenai pekerjaan, gaji, tawaran untuk maju, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan faktor-faktor lain semuanya terhubung dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ide yang paling penting bagi para pemimpin karena sejumlah alasan, termasuk fakta bahwa hal ini terkait dengan pandangan pribadi terhadap pekerjaan seseorang. Bagi para pekerja, metrik kepuasan kerja sangat penting. Para pekerja harus mengetahui indikator-indikator kerja tersebut, terutama yang berkaitan dengan tingkat kepuasan mereka terhadap kinerja pekerjaan mereka. Pernyataan Spector dari Yuwono dalam Badriyah (2015:241) menjelaskan Faktor-faktor yang mengindikasikan kepuasan kerja, termasuk gaji, prospek untuk maju, pengawasan, tunjangan, imbalan kontinjensi, praktik kerja, dan rekan kerja.

Pada intinya, kepuasan kerja adalah pengalaman pribadi. Sistem nilai yang dianut setiap orang menentukan tingkat kepuasannya. Kesenangan terhadap aktivitas meningkat seiring dengan sejauh mana aktivitas tersebut dianggap sejalan dengan preferensi pribadi. Oleh karena itu, kepuasan adalah ukuran yang mencirikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Kondisi emosional karyawan, atau kebahagiaan kerja, merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja.

Variabel kepuasan kerja terdiri dari lima (lima) faktor yaitu turnover, ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan turnover yang lebih tinggi. Pegawai yang kurang puas biasanya memiliki turnover yang lebih rendah, sementara pegawai yang lebih puas biasanya memiliki turnover yang lebih tinggi. Begitu juga dengan absensi, karyawan yang tidak puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Pengukuran produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan motivasi

terus-menerus kepada karyawan (Haryati & Hajar, 2016).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap tunduk pada pengawasan dan pengendalian, serta ketataan terhadap peraturan yang diberlakukan, nilai-nilai yang dianut, atau kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan mata pencaharian sebagai kegiatan melakukan sesuatu, khususnya tindakan yang dilakukan untuk mencari nafkah. Menurut Sutrisno (2011), ada dua cara untuk mendefinisikan disiplin. Disiplin dalam arti luas mencakup pengajaran dan pembentukan perilaku melalui penggunaan hadiah atau hukuman. Disiplin dalam arti sempit hanya mengacu pada pengambilan tindakan hukum terhadap perilaku yang menyimpang dari norma-norma.

Disiplin adalah sikap menghormati norma-norma dan peraturan organisasi pada semua karyawan yang mengarah pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2019), disiplin kerja pada karyawan mengacu pada perilaku individu yang didasarkan pada peraturan dan prosedur, yaitu tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang didasarkan pada norma-norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini diperkuat oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016) bahwa disiplin kerja dianggap sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua norma-norma dan peraturan sosial yang berlaku. Kesadaran berarti memiliki pola pikir untuk mengikuti instruksi dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan suka rela. Berbeda dengan kesediaan, yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang didasarkan pada peraturan organisasi. Tentu saja, tujuan dari peraturan perusahaan adalah untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi. Hal ini termasuk mengikuti semua peraturan perusahaan, menepati jadwal kerja, berperilaku yang tepat saat menjalankan tugas dan kewajibannya, serta menghormati hukum dan peraturan lainnya. Oleh karena itu, kurangnya disiplin kerja akan mempengaruhi perkembangan organisasi. Sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil terbaik ketika orang-orangnya kurang disiplin.

Menurut Mangkunegara & Octorend (2015), indikator disiplin kerja meliputi:

1. Datang tepat waktu ke tempat kerja, sebagaimana ditentukan oleh norma-norma yang menjadi standar disiplin kerja, merupakan tanda individu yang disiplin dan ukuran tingkat kedisiplinan mereka.
2. Menyelesaikan semua tugas selengkap dan setekun mungkin, dengan mengingat bahwa mencapai hasil kerja terbaik dapat menunjukkan disiplin karyawan kepada organisasi.
3. Mematuhi semua hukum, prinsip, atau standar. Ini adalah cara pendekatan terhadap disiplin karyawan. Karyawan tidak diragukan lagi akan menunjukkan sikap ketidakdisiplinan jika mereka tidak mau mengikuti aturan.

Motivasi Kerja

Motivasi, menurut Munandar (2016:323), adalah tahap di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong orang untuk terlibat dalam berbagai kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Metode untuk mengembangkan potensi dan daya karyawan sehingga mereka dapat berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan adalah fokus dari motivasi. Untuk menyalurkan, mempengaruhi, dan mendukung perilaku dan menyelesaikan tugas seefisien mungkin, motivasi merupakan komponen yang sangat penting. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi kepada para pekerja atau organisasi untuk berusaha mencapai hasil. Kemauan karyawan dan tujuan bisnis dapat dipenuhi dengan cara ini.

Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan atau keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, semuanya berdampak pada motivasi kerja karyawan dalam Bangun (2013:316). Dalam rangka memberikan motivasi kerja sepanjang tahun, faktor kebutuhan akan diuraikan menjadi beberapa indikator, antara lain:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan melalui pembayaran gaji yang cukup, bonus, uang makan atau transportasi, kompensasi lembur, dan tunjangan lainnya.
2. Keamanan, yang ditunjukkan dengan tersedianya sumber daya keselamatan dan keamanan termasuk asuransi, tunjangan kesehatan, jaminan sosial, dana pensiun, dan peralatan kerja yang aman.
3. Sosial, yang ditunjukkan dengan keterlibatan dengan orang lain atau menjaga hubungan baik.
4. Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, terutama keinginan untuk dihormati, merupakan tanda penghargaan.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan yang memungkinkan pekerja untuk memfokuskan kemampuan mereka.

Menurut Ichsanudin & Gumantan (2020), motivasi instrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sendiri, yang mencakup kesadaran tentang makna, pentingnya, atau manfaat dari pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, dikatakan bahwa motivasi instrinsik adalah dorongan dalam diri seseorang yang aktif atau berfungsi tanpa perlu dirangsang dari luar karena dalam diri mereka sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Septina dan Samuel (2020) mendefinisikan empat faktor motivasi instrinsik: (a) tanggung jawab, (b) penghargaan, (c) pekerjaan itu sendiri, dan (d) pengembangan dan kemajuan.

Motivasi yang berasal dari dalam seseorang adalah motivasi yang berasal dari dalamnya; ini berarti bahwa seseorang melakukan suatu tindakan bukan karena dorongan atau faktor lain dari luar, seperti keinginan untuk

mengaktualisasikan diri sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2017: 266), motivasi intrinsik adalah keinginan yang muncul secara alami dari dalam yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan atau kepuasan. Karena manusia selalu memiliki naluri untuk mencapai sesuatu, motivasi intrinsik ini dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi dalam aktivitas dengan tujuan mencapai kenikmatan sensasional.

Setiap orang memiliki perbedaan unik yang membedakan dirinya dari orang lain, seperti tingkat kesenangan, tingkat kepuasan, kemampuan untuk menyesuaikan diri, tingkat emosi, dan kerentanan. Ini menjadikan motivasi intrinsik ini penting. Salah satu dari pandangan motivasi intrinsik menekankan determinasi diri; orang-orang dalam perspektif ini percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena keinginan mereka sendiri, bukan karena kesuksesan, pamor, atau imbalan dari sumber eksternal lainnya. Sebagai contoh, karyawan yang bekerja lembur bukan karena ingin mendapatkan kompensasi tambahan atau karena ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung melakukan lebih banyak pekerjaan dan lebih disiplin.

Menurut Ryan & Deci (2000), motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang berasal dari lingkungan di luar individu pekerja, seperti keadaan yang mengharuskan mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Untari et al (2021) mengungkapkan bahwa motivasi yang berhubungan dengan kompensasi yang diterima seseorang setelah melakukan pekerjaan disebut motivasi ekstrinsik. Hal ini diperkuat oleh Wanti et al (2021), yang mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah bentuk motivasi yang bersifat fisik (tangibles), yang mencakup gaji (pay), keuntungan (benefits), promosi (promotion), dan lingkungan kerja (work environment).

Menurut Djamarah (2012: 257), motivasi yang aktif dan berfungsi karena pengaruh atau perangsang dari orang lain yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Individu melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang tidak ada hubungannya dengan aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak ada hubungannya dengan aktivitas belajar itu sendiri. Menurut Gunarsa (2003: 85), motivasi ekstrinsik mencakup segala sesuatu yang diperoleh baik melalui pengamatan pribadi maupun melalui dorongan, rekomendasi, atau arahan dari orang lain.

Menurut Sardiman (2007: 77), motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar dan aktif. Konsekuensi ini menggunakan pemicu untuk mendorong seseorang. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, posisi, pujian, dan sebagainya. Menurut Suhardi (2013: 85), motivasi dari sumber luar dapat mengubah pilihan seseorang. Motivasi ini dapat membuat seseorang berubah pikiran dari tidak mau menjadi mau bertindak.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2016), budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan, praktik kerja, budaya, dan kebiasaan yang menjadi panutan bagi individu-individu dalam organisasi dan mempengaruhi perilaku. Budaya organisasi, menurut Dessler dan Garry (2015), adalah seperangkat nilai dan keyakinan bersama di antara para karyawan. Prinsip-prinsip dan keyakinan ini berfungsi sebagai pedoman bagi para anggota untuk mengikuti aturan atau konvensi. Untuk mencirikan segala sesuatu yang penting dalam bisnis, seperti sikap, kepercayaan, dan perilaku, Anwar Mangkunegara (2014) menyebut budaya organisasi sebagai sebuah sistem yang terhubung dengan norma dan nilai bersama.

Mohammad Awadh dkk. (2013) mendeskripsikan budaya sebagai kumpulan kepercayaan, nilai, alat, komunikasi, dan pemberian arahan atas perilaku yang memberikan arahan bagi individu. Febriantina dkk. (2018) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah jenis kelompok, nilai-nilai dan pedoman yang disepakati bersama yang mempengaruhi perilaku anggota. Seperti yang dinyatakan oleh Asbari et al (2019), budaya organisasi adalah kesempatan yang diciptakan perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang bertindak dengan cara yang sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Belias & Koustelios (2014), Interaksi adalah sumber dari budaya organisasi yang bersifat dinamis. Sagita et al (2018) juga menambahkan bahwa membangun sikap dan perilaku manusia di dalam perusahaan merupakan peran utama dari budaya organisasi. Sulistiawan et al (2017) menunjukkan bagaimana budaya perusahaan dapat berdampak besar pada kinerja pekerja. Karyawan yang bekerja untuk perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat lebih mungkin menghasilkan proses dan hasil kerja yang berkualitas daripada mereka yang bekerja untuk perusahaan dengan budaya yang lebih lemah. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.

Argumen ini mengarah pada kesimpulan bahwa budaya organisasi benar-benar mencerminkan standar perilaku yang menjadi panutan bagi anggota organisasi dan mereka yang berada dalam hierarki perusahaan. Landasan bagaimana setiap pihak berperilaku dan menjalankan seluruh aktivitas organisasi dalam rangka meningkatkan hubungan antar anggota adalah budaya organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2016:63), banyak tinjauan yang mengindikasikan bahwa penyatuan budaya organisasi diperjelas dengan sejumlah dimensi, antara lain:

1. Risiko dan pembaruan. Seberapa besar bisnis mendorong stafnya untuk berani mengambil risiko dan memiliki pola pikir pembaruan.
2. Komprehensif. Tingkat ketelitian dan perhatian terhadap detail yang ditunjukkan oleh individu atau anggota organisasi.

3. Berorientasi pada hasil. Alih-alih berfokus pada bagaimana mencapai tujuan, perusahaan lebih memprioritaskan untuk mendapatkannya.
4. Berpusat pada manusia. sejauh mana bisnis dipersiapkan untuk mempertimbangkan masalah manusia ketika membuat pilihan manajerial.
5. Berorientasi pada tim. memprioritaskan kerja tim di atas upaya individu.
6. Kemarahan. menginstruksikan pekerja untuk bersaing, bukannya bekerja sama.
7. Konsistensi. penekanan pada mempertahankan kondisi saat ini sambil membuat penilaian yang berbeda.

SIMPULAN

Artikel ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dan budaya kerja saling terkait erat. Secara keseluruhan, hal-hal ini mempengaruhi seberapa baik budaya kerja di dalam perusahaan. Kepemimpinan yang kuat dan partisipasi aktif karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kuat. Namun, keterbatasan artikel ini adalah kurangnya data empiris untuk mendukung kesimpulan teoritis. Oleh karena itu, untuk menguji hipotesis dan memperkuat temuan, penelitian lebih lanjut diperlukan yang melibatkan studi empiris dalam berbagai konteks organisasi. Metode ini dapat membuat pemahaman tentang dinamika komponen tersebut lebih akurat dan berguna.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., Ruri, &, & Sari, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 08.
- Akhsan, L., & Pendrian, O. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1).
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Dafit, M. A., Soelistya2, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SEGATAMA LESTARI DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *BALANCE: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, XVIII(2).
- Dedi Rianto Rahadi, Alfina Nandaika, Anisa Noviyanti, Muhamad Rakhan Kusumardani, & Zaky Saputra. (2024). Membangun Budaya Kerja Yang Mendukung Kinerja Tinggi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 01–08. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i2.3157>
- Desty Febrian, W., & Illosa, A. (2020). Jurnal Perspektif Manajerial dan

- Kewirausahaan (JPMK) PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 243–254. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Dias Amaral, F., Foeh, J. E., Man, S., Ayu, D., & Penulis, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Doni Zaelani, Gurawan Dayona, Wijaya, F., & Yoyo Sudaryo. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 742–749. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2079>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *JESYA*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Haryani, I., Dan, H., & Rachbini, W. (2015). BUDAYA ORGANISASI, INSENTIF, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT AVRIST ASSURANCE. *Jurnal Manajemen*, XIX(1), 74–84.
- H.Teman Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
- Idris Universitas Maritim Raja Ali Haji, M. D. (2018). PERANAN ORGANISASI TERHADAP PRILAKU INDIVIDU,DISIPLIN DAN MOTIVASI YANG BERDAMPAK MEMBANGUN KINERJA. In *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Finansial Indonesia* (Vol. 1, Issue 2).
- Irfan. (2020). The Influence of Work Ethic and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at Aviation Polytechnic Irfan. *Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 3(2).
- Joben. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 2(3). <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>
- Join Rachel Luturmas. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2, 153.
- Pattipawae, D. R. (2011). PENERAPAN NILAI-NILAI DASAR BUDAYA KERJA DAN PRINSIP-PRINSIP ORGANISASI BUDAYA KERJA PEMERINTAH DENGAN BAIK DAN BENAR. In *Jurnal Sasi* (Vol. 17, Issue 3).
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4),

1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>

Risky Nur Adha, N. Q. A. H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47–62.

Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, Moh. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>

Sosialisman, S. L. W. (2023). Motivasi Dan Kepribadian Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7.

Surya, J. E. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10). www.bca.co.id,

T Sitorus, T. Y., Mandagi, M., & Mantiri, J. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. *Jurnal Administro*, 3(1), 53–63. <https://ejurnal-mapalus-unima.ac.id/index.php/administro/login>

Yansen Patty, G., & Dieben Robinson Manurung Dan Ahmad Badawi, A. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BRINGIN SRIKANDI FINANCE. *Jurnal SWOT*, VII(3), 506–522.