

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif sekarang ini suatu instansi atau organisasi dituntut untuk lebih peka dalam menghadapi situasi yang sering mengalami perubahan baik dalam bidang teknologi, informasi dan sebagainya. Perubahan ini ditandai dengan semakin berkembangnya kemajuan teknologi yang sangat cepat dan harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut harus tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan diharapkan bisa mengatur para karyawan diharapkan bisa menjadi tenaga kerja yang terampil dan profesional sehingga, tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan pihak manajemen akan menerima hasil yang dicapai oleh unit kerja dalam sebuah instansi.

Aset paling penting yang harus dimiliki organisasi adalah aset manusia atau tenaga kerja dari organisasi tersebut, selain dari mesin-mesin, tempat pelaksanaan pekerjaan, uang, pasar dan lain-lain. Karena unsur tenaga kerja atau manusia merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi dan merupakan sumber

daya yang penting. Sedangkan sumber daya yang lain merupakan sumber daya penunjang. Oleh sebab itulah, untuk mendukung dalam mencapai tujuannya maka tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi adalah tenaga kerja yang mampu untuk bekerja sama dan memiliki kualitas yang tinggi.

Salah satu upaya untuk menghargai sumber daya manusia agar berkembang efektif adalah perlunya penciptaan budaya kerja yang mendukung kreasi, inovasi, maupun prestasi. Perubahan tersebut mau tidak mau harus dilakukan oleh organisasi pemerintah dan non pemerintah dengan melakukan serangkaian adaptasi demi kelangsungan hidupnya. Tujuannya adalah adanya perubahan lingkungan pekerjaan yang kondusif terutama budaya organisasi yang dapat mempengaruhi dan mendukung aspek kinerja atau prestasi karyawan.

Budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Serta diperkenalkan pada karyawan melalui proses sosialisasi agar nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu. Melalui sosialisasi ini karyawan diperkenalkan tentang tujuan, norma, fungsi, nilai-nilai dalam lingkungan kerjanya, serta informasi yang berkaitan dengan budaya kerja. Dengan demikian budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal dan benar-benar kondusif mampu merangsang karyawan supaya mempunyai kinerja dalam pekerjaan sehingga dapat pula berprestasi dalam bekerja. Jika sosialisasi budaya organisasi ini sendiri diimplementasikan secara efektif maka akan akan menghasilkan karyawan yang mampu meningkatkan intensitas prestasi kerja karyawan ke kondisi yang lebih baik.

Kondisi-kondisi yang dapat mempengaruhi menurunnya prestasi kerja karyawan adalah dimana ketika fungsi organisasi dalam pelaksanaannya mengalami hambatan yaitu adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan dan biasanya jika karyawan tidak puas, mereka akan melakukan hal-hal yang akan merugikan organisasi yang terkait seperti melakukan sabotase, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya. Menurut Dharma (1985) prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Timple (Mangkunegara, 2009), faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat - sifat seseorang, atau kemampuan dari seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya - upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Selanjutnya Faktor eksternal yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis - jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Mangkunegara (2009) sendiri menyimpulkan bahwa faktor - faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara

fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari - hari dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Budaya organisasi didefinisikan oleh Schein (1996) sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi kadang disebut budaya perusahaan, aspek organisasi ini dapat memberi arti dan pengarahan yang penting bagi para perilaku anggota organisasi dari hari ke hari. Pelayanan sebagai suatu tekanan latar belakang, ini memiliki bentuk perilaku yang potensial, menguatkan kepercayaan yang umum dan mendukung anggotanya untuk melaksanakan usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang penting. Budaya organisasi dalam hal ini dapat menjadi keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mendukung, strategi dan jika budaya organisasi dapat meluruskan tantangan lingkungan organisasi dengan tepat.

Sebenarnya budaya organisasi yang kuat diakui secara luas sering kali disebutkan sebagai alasan suksesnya organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang

tidak kuat sama seringnya disebutkan menjadi penyebab masalah organisasi itu sendiri. Hal ini dapat dimungkinkan terjadi karena budaya yang kuat tersebut difungsional dengan praktek manajemen, disebabkan telah mengingkari noktah kesepakatan. Di Indonesia, kasus ini banyak terjadi baik pada organisasi pemerintah maupun swasta, organisasi manufaktur maupun jasa.

Budaya organisasi mempunyai dua tingkatan, menurut Kotter dan Heskett (1996) yaitu tingkat yang terlihat dan tidak terlihat. *Pertama*, pada tingkat yang terlihat terdapat pola tingkah laku dan gaya karyawan atau perilaku suatu organisasi sehingga karyawan/karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Pada tingkat pertama ini dalam jangka waktu lama dapat menyebabkan perubahan dalam keyakinan yang lebih dalam dipegang. *Kedua*, pada tingkatan yang tidak terlihat terdapat nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh organisasi dalam kelompok dan cenderung, sulit diubah, karena bertahan sepanjang waktu bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah. Berdasarkan prestasi kerja tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi adalah budaya organisasi.

Untuk menentukan sejauh mana organisasi perlu melakukan perubahan, Langkah pertamanya adalah menganalisa budaya yang hidup di dalam organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah dan kedua mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perubahan (McKenna dan Beech, 2000). Tanpa dibudayakannya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut dan hal ini bisa mempengaruhi prestasi kerja para karyawan dari beberapa pendapat

diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai pendorong prestasi kerja organisasi merupakan faktor penting bagi karyawan agar dapat menjalankan tugas secara optimal sehingga merasakan kepuasan kerja. Demikian juga menurut Drennan (Admin, 2009), pengaruh pimpinan yang dominan, harapan perusahaan, peraturan dan lingkungan perusahaan, prosedur dan kebijakan, sistem imbalan dan pengukuran merupakan bagian dari budaya organisasi yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan PT Sriwijaya Setia Sejati di daerah Belimbing Cinta Kasih Kabupaten Muaraenim dipilih sebagai tempat penelitian yaitu lebih mempresentasikan pertimbangan objektif, subjektif, dan teknis (efektif dan efisien). Objektif, karena sejauh ini diketahui penelitian mengenai budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Subjektif, karena berbagi problematik yang mungkin dihadapi selama penelitian berlangsung diperkirakan berada dalam batas kapasitas penelitian untuk menyelesaikannya. Teknis (efektif dan efisien), karena jumlah dana, batas waktu studi dan daya dukung teknis lainnya sehingga memungkinkan untuk mengoperasionalkan penelitian sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ditinjau dari fenomena yang terjadi berdasarkan observasi dan wawancara terlihat bahwa prestasi kerja karyawan belum maksimal. Hal ini terlihat dari perilaku cara pelayanan kepada konsumen yang masih tampak belum memuaskan dan sering melawan pimpinan diperusahaan tersebut. Selain itu, dalam penyelesaian tugas yang terkadang masih terlambat dari waktu yang telah ditentukan. Keadaan tersebut tentunya akan mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan

sehingga kurang optimal. Fenomena prestasi kerja pada karyawan PT Sriwijaya Setia Sejati tentu tidak lepas dari pengaruh budaya organisasi yang dialaminya

PT Sriwijaya Setia Sejati yaitu perusahaan yang bergerak dibidang SPBU berdiri pada Tanggal 8 Juli 1995 memiliki karyawan kurang lebih 100 orang yang terdiri dari Direktur Utama, Manager, Assisten Manager, Staf Administrasi, Operator, dan Office Boy. SPBU tersebut telah berganti pimpinan sebanyak 5 kali dikarenakan Managernya banyak yang bermasalah mulai dari yang mengkonsumsi narkoba, melarikan uang setoran spbu, dan pernah kena rampok pada saat membawa uang setoran ke Palembang. Target perusahaan 2017 adalah 3 Miliar tetapi yang dicapai hanyalah 2 Miliar dalam 1 tahun. Target perusahaan tahun 2018 adalah 3 Miliar tetapi hanya 2 Miliar dalam 1 tahun. Target perusahaan tahun 2019 adalah 4 Miliar dan sampai per Agustus baru tercapai 2 Miliar. Nilai - nilai budaya yang ada diperusahaan tersebut yaitu harus memakai pakaian sesuai dengan standar pertamina seperti memakai jilbab, pakai sepatu safety, memakai tas pinggan, komunikasi antar karyawan dan pimpinan, bekerja secara tolong menolong, jujur, *customer good*, (pelayanan bagus terhadap konsumen/pelanggan), dan menjaga kebersihan.

Fenomena khusus yang terjadi pada perusahaan tersebut yaitu target perusahaan tersebut mengalami naik turun berupa laba rugi perusahaan tersebut, minyak yang dikirim dari depot pertamina kertapati pada tahun 2017 awal Januari sampai Mei dikirim normal 16 Ton dalam 1 hari baik bensin ataupun solar akan tetapi pada awal Juni sampai Desember hanya dikirim 8 Ton dalam 1 hari mulai dari bensin, dan solar. Untuk solar dan bensin dikirim 8 Ton dalam 1 hari karena menurut SR

Pertamina Pak Adri kuota untuk daerah Sumatera Selatan kota Palembang sudah mau habis jadi dikiri 8 Ton dalam 1 hari untuk mencukupi kuota sampai akhir tahun. Tahun 2018 juga sama solar dan bensin dikirim cuma 8 Ton lagi pada awal Juni sampai Desember dan alasannya juga sama menurut SR Pertamina Pak Indra Pratama karena untuk mencukupi kuota sampai akhir tahun nanti. Tahun 2019 perusahaan tersebut mendapatkan pengiriman minyak yang cenderung stabil dari awal Januari sampai Agustus 2109 karena tidak ada batasan solar dan bensin dikirim dari depot pertamina kertapati dikirim 16 Ton dalam 1 hari. Perilaku kerja karyawan di PT Sriwijaya Setia Sejati SPBU Belimbing bekerja secara berkelompok, disuruh atasan sering melawan, kurangnya komunikasi antara bawahan dan atasan, bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah dibuat pertamina seperti tidak memakai sepatu safety tetapi memakai sandal, tas pinggang, kaos kaki, dan jilbab bukan warna putih. Perusahaan tidak ada penilaian prestasi kerja hanya ada pemberian bonus berupa uang tambahan setiap bulan yang dimasukkan kedalam gaji apabila mereka datang lebih awal dan dipotong gaji apabila mereka terlambat, tidak masuk kerja tanpa bisa menunjukkan surat keterangan dari dokter dan pemberian SP apabila mereka melakukan pelanggaran.

Budaya organisasi didefinisikan oleh Schein (1996) sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai - nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota - anggota organisasi. Budaya organisasi kadang disebut budaya perusahaan, aspek organisasi ini dapat memberi arti dan pengarahan yang penting bagi perilaku anggota organisasi dari hari ke hari dan dimana

berdasarkan teori Schein (1996) bahwa karyawan lama yang masuk bekerja di SPBU tersebut memberi uang supaya mereka diterima bekerja dan itulah mengapa mereka tidak mendengar perintah atasan yang baru karena mereka terbawa dengan gaya kepemimpinan yang lama. Pemimpin yang lama memberikan gaji yang tidak sesuai dengan UMR sehingga membuat karyawan tersebut bekerja tidak sesuai dengan harapan karena mereka berpikir gaji mereka kecil jadi bekerja sesuka hati mereka saja. Budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan belum optimal juga, diantaranya seperti penghargaan yang masih kurang memuaskan yang dialami oleh karyawan atau belum sesuai harapan karyawan. Padahal mereka menginginkan sesuatu penghargaan entah itu berupa uang produktivitas, atau gaji yang lebih sedikit apabila mereka bekerja dengan rajin dan datang lebih awal.

Menurut Pfau, seorang pakar penilaian organisasi/perusahaan (Fortune, 1998), dalam kebanyakan perusahaan - perusahaan terkemuka, prioritas utama dari budaya perusahaan adalah *team work, customer focus fair treatment of employees, initiative, and Inovation* (kerja kelompok, fokus kepada konsumen, perlakuan yang adil terhadap karyawan, menghargai inisiatif dan inovasi).

Adapun fenomena Budaya Organisasi berdasarkan hasil Observasi dan Wawancara pada tanggal 1 - 30 April 2019 sebagai berikut. Pada karyawan SPBU PT Sriwijaya Setia Sejati subyek berinisial "N" sebagai operator dan "J" sebagai Office Boy lebih senang bekerja sendiri daripada bekerja bersama temanya. Berdasarkan teori Pfau seorang pakar penilaian organisasi/perusahaan (Fortune, 1998) prioritas utama perusahaan adalah *team work* (kerja kelompok).

Selanjutnya, subyek berinisial “L”, “M”, “T” sebagai operator tidak memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen seperti senyum, salam, sapa. Berdasarkan teori Pfau seorang pakar penilaian organisasi/perusahaan (Fortune, 1998) prioritas utama perusahaan adalah *customer focus* (fokus kepada konsumen).

Selanjutnya, subyek berinisial “S” sebagai Office Boy jarang membersihkan halaman SPBU sehingga halaman sering terlihat kotor. Berdasarkan teori Pfau seorang pakar penilaian organisasi/perusahaan (Fortune, 1998) prioritas utama perusahaan adalah *initiative, and innovation* (menghargai inisiatif dan inovasi).

Selanjutnya, subyek berinisial “H” selaku Pimpinan/Direktur Utama tidak memberikan fasilitas yang sesuai kepada anak buahnya seperti kendaraan dimana SPBU belimbingnya Managernya mendapatkan kendaraan jenis pajero sport sedangkan SPBU yang di PALI mendapatkan kendaraan jenis kijang tahun 2000. berdasarkan teori Pfau seorang pakar penilaian organisasi/perusahaan (Fortune, 1998) prioritas utama perusahaan adalah *fair treatment of employees* (perlakuan adil terhadap karyawan).

Menurut Swasto (1996) ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja secara umum, yang mungkin kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, yaitu : a. kuantitas kerja, b.kualitas kerja, dan c. ketepatan waktu.

Adapaun fenomena tentang prestasi kerja berdasarkan Observasi dan Wawancara pada Tanggal 1 - 30 April 2019 pada karyawan PT Sriwijaya Setia Sejati sebagai berikut. Subyek berinisial “O” dan “S” mereka ini Administrasi di SPBU tersebut sering sekali datang terlambat dari waktu yang ditetapkan yaitu pukul 08.00

WIB mereka datang pukul 08.30 WIB bahkan pernah hampir jam 09.00 WIB mereka datang bekerja. Selanjutnya, subyek berinisial “M”, “L”, dan “N” mereka ini Operator di SPBU tersebut sering juga datang terlambat dari waktu yang ditetapkan yaitu pukul 07.00 WIB mereka datang pukul 07.30 WIB. Menurut Swasto (1996) ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja secara umum, yang mungkin kemudian diterjemahkan kedalam penelitian yaitu Ketepatan Waktu.

Selanjutnya, subyek berinisial “R” subyek ini sering sekali tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan mulai dari sakit dan hamil. Pernah subyek berinisial “R” ini dalam 1 bulan hanya masuk kerja 2 minggu dengan alasan tidak boleh capek bekerja karena ditakutkan nanti keguguran menurut dokter yang memeriksanya terus sakit pernah 1 bulan dan tidak ada kabar sama sekali misal surat dari dokter tidak ada setelah dia masuk ditanya kenapa tidak masuk subyek berinisial “R” hanya menjawab sakit tanpa bisa menunjukkan surat dari dokter. Menurut Swasto (1996) ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja secara umum, yang mungkin kemudian diterjemahkan kedalam penelitian secara mendasar yaitu tentang Kualitas Kerja.

Selanjutnya, subyek berinisial “M” ini sebagai Operator di SPBU tersebut sering sekali membawa uang setoran minyak dan harus dipanggil apabila jadwal dia piket di SPBU. Selanjutnya, subyek berinisial “J” ini sebagai Office Boy di SPBU tersebut sering sekali meghilang pada saat jam bekerja bahkan hampir setiap hari Office Boy tersebut menghilang pada saat jam bekerja. Selanjutnya subyek berinisial “S” ini juga sebagai Office Boy di SPBU tersebut sering melakukan pencurian mulai dari minyak, mengambil makanan, dan mengambil uang setoran minyak. Menurut

Swasto (1996) ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja secara umum, yang mungkin kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar yaitu Kuantitas Kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang mengkaji sejauh mana budaya kerja pada organisasi dimana mereka bekerja. Oleh karena itu penulis memberi judul penelitian ini dengan judul "**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT SRIWIJAYA SETIA SEJATI MUARAENIM**". Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan PT Sriwijaya Setia Sejati Maraenim?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan PT Sriwijaya Setia Sejati Belimbing Cinta Kasih Kabupaten Muaraenim.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berharga bagi PT Sriwijaya Setia Sejati Muaraenim dalam membangun budaya organisasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi PT Sriwijaya Setia Sejati Muaraenim dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai masalah perilaku yang berhubungan dengan budaya organisasi.
3. Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang prestasi sudah banyak dilakukan oleh peneliti lain, tetapi penelitian tentang budaya organisasi sebagai variabel utama yang mempengaruhi prestasi kerja belum banyak dilakukan. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yakni Ulumudin (2013) yang meneliti tentang pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor dinas kabupaten Garut. hubungan antara kesepian dengan ide bunuh diri pada remaja dengan orangtua yang bercerai. Penelitian ini dilakukan kepada 58 orang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas pegawai di kantor dinas kesehatan kabupaten Garut dengan kolerasi sebesar 0,66826 dan koefisien determinasinya yaitu 43,56%.

Khairunisa, Rahayuningsih, dan Anggraini (2018) juga meneliti mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan *adversity quotient* pada karyawan di apotek mandiri group. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah hubungan positif antara budaya organisasi dengan *adversity quotient* yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *adversity quotient* pada karyawan di apotek

mandiri group. Sebaliknya semakin lemah budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *adversity quotient* pada karyawan di apotek mandiri group.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Amperawan, Hnedriani, dan Marzolina (2016) mengenai pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan organizational citizenship behavior pada dosen UIN Suska Riau. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan organisasi terhadap kepemimpinan, serta ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap organizational citizenship behavior.

Pribadi dan Harjanti (2014) meneliti mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Surabaya 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja melalui kompensasi sebagai variabel *intervening* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga kompensasi tidak menjadi variabel yang memediasi antara penilaian prestasi kerja dengan motivasi kerja. Selain itu, Sabrina (2017) juga meneliti mengenai hubungan antara stres kerja dan kreativitas terhadap prestasi kerja pada karyawan di stasiun TVRI Kaltim. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan kreativitas dengan prestasi kerja karyawan di stasiun TVRI Kaltim.

Penelitian yang dilakukan oleh Malik (2014) mengenai pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda, yakni terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan intensi *turnover*, serta terdapat pengaruh antara loyalitas kerja dengan intensi *turnover* karyawan. Arishanti (2009) meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saputro dan Putrianti (2013) meneliti mengenai prestasi kerja ditinjau dari motivasi berprestasi pada karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja pada karyawan, artinya semakin tinggi motivasi berprestasi pada karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah prestasi kerja karyawan tersebut.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Putera (2018) yang meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi himpunan mahasiswa islam cabang Bandung. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 responden menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi, artinya dengan meningkatnya budaya organisasi di dalam suatu organisasi maka akan berpengaruh untuk meningkatkan efektivitas organisasi.