

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam setiap ruang lingkup kehidupan, baik secara kelompok maupun perorangan. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama atas kelancaran berjalannya suatu organisasi, terlebih lagi didalam suatu instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi tentu dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas. Menurut Widiyansyah Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan (Nurul Hidayati Murtafiah, 2021). Untuk memaksimalkan sumber daya manusia maka dibutuhkan sistem manajemen yang tepat agar dapat menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan.

Menurut Susan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Nurul Hidayati Murtafiah, 2021). Menurut Dethan manajemen adalah satu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Nurul Hidayati Murtafiah, 2021). Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber ide, penggerak dan penentu dalam setiap aktivitas perusahaan. Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai praktek dan kebijakan yang dilibatkan untuk menyelesaikan aspek personal atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, seleksi, pelatihan penghargaan dan penilaian. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan (Susan, 2019) dalam bukunya, mendefinisikan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Gauzali, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (Susan, 2019) MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Alwi, 2014) Manajemen sumber daya manusia berdasarkan perspektif administrasi publik klasik meliputi rekrutmen pegawai sampai pada pemberhentian pegawai telah diatur sedemikian rupa untuk mendukung proses administrasi yang berlangsung dalam organisasi publik. Sumber daya manusia (pegawai) yang akan

direkrut berdasarkan pola rekrutmen pegawai negeri sipil yang telah ditentukan oleh pemerintah. Sumber daya manusia yang telah direkrut akan mengikuti pelatihan awal (pelatihan prajabatan). Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada para calon pegawai tentang sistem kepegawaian yang digunakan dalam organisasi publik atau birokrasi pemerintahan .

Salah satu hal yang menjadi faktor penting dalam pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu hal penting yang juga harus di perhatikan dalam suatu kelompok kerja di bidang apapun. Menurut (Sumanto, 2014) budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan demi menjaga keselarasan didalam sebuah organisasi.

Menurut Agustin Citra Afriyanti pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya. Suksesnya suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya (Hairi, 2021). Setiap organisasi pasti memiliki ciri khasnya masing masing, hal itulah yang membedakannya dengan organisasi lain. Ciri khas ini juga bisa menjadi identitas bagi sebuah organisasi dan inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai - nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat di dalamnya.

Menurut Robbins (Hari Sulaksono,2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Robbins juga berpendapat bahwa dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berakar, sehingga sukar bagi para pimpinan untuk mengubahnya. Budaya organisasi juga dapat dikatakan salah satu faktor penting dalam menentukan efektifitas kinerja karyawan. Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris yakni performance, dan kerap disebut dalam Bahasa Indonesia dengan kata performa. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Setiap karyawan pasti akan berpartisipasi untuk menentukan pencapaian hasil kegiatan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu faktor efektivitas kerja sangat mempengaruhi kemampuan seseorang atau suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah pembagian kerja yang tepat sehingga setiap karyawan dapat secara efektif melaksanakan tugasnya. Efektivitas adalah suatu kondisi yang menunjukkan kesuksesan yang pasti. Efisiensi kerja adalah solusi bekerja pada waktu yang telah ditentukan, dalam artian baik

tidaknya suatu pekerjaan itu tergantung pada bagaimana cara karyawan menyelesaikan tugasnya.

Definisi kinerja karyawan menurut Kusriyanto (Wardani et al., 2016) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Menurut A.Dale Timple faktor faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. 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-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Selanjutnya Mangkunegara menyebutkan bahwa faktor penentu prestasi kerja karyawan dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan. Oleh karena alasan tersebut penulis tertarik mengangkat faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi kinerja karyawan agar lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Menurut Rahmayanti kinerja ditunjukan dengan membandingkan antara rasio input dengan output (Immanuel, 2017). Kinerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting bagi organisasi agar dapat bersaing dengan kompetitornya. Ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang secara langsung maupun tidak langsung misalnya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi didalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Robbins dan Judge (Immanuel, 2017) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan kerelaan atau kesediaan seseorang dalam mengeluarkan usaha yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Berdasar kepada pendapat para ahli Kadarisman menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Siahaan & Bahri, 2019) sehingga hal tersebut akan berdampak kepada efektivitas kinerja karyawan nantinya. Selain itu lingkungan kerja juga sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang tercipta tidak nyaman maka karyawan akan merasa bosan hingga cenderung menjadi jenuh dan kinerja karyawan menjadi terhambat.

Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai sumber kekuatan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan sudah seharusnya faktor tersebut dijadikan tumpuan bagi suatu organisasi dengan tujuan pengembangan kinerja setiap organisasi termasuk pada organisasi publik. Pengembangan organisasi tidak bisa lagi hanya bertumpu pada perangkat keras organisasi, struktur dan sistem, tanpa memperhatikan budaya organisasi. Maka dibutuhkan landasan budaya organisasi yang paling sesuai dengan karakteristik yang cocok untuk diterapkan pada seluruh lapisan organisasi yakni budaya organisasi yang mewakili persepsi yang sama dari para anggota organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama dengan harapan bahwa setiap individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi, akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang sama dan wajib diajarkan atau disosialisasikan kepada setiap anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan landasan budaya yang dimaksud. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk memahami karakteristik budaya organisasi yang sedang hidup dan berkembang dalam organisasinya dan menggantinya dengan karakteristik yang lebih tepat jika diperlukan.

Karakteristik budaya organisasi menurut Reilly III, Chatman, dan Caldwell yang disebut oleh Robins (La et al., 2013) sebagai faktor-faktor objektif yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, yakni inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas. Masing-masing karakteristik tersebut berada di suatu kontinum mulai dari rendah sampai tinggi, sehingga menilai organisasi berdasarkan ketujuh karakteristik ini akan menghasilkan suatu gambaran utuh mengenai budaya sebuah organisasi.

Salah satu organisasi yang sangat memerlukan adanya sebuah karakteristik budaya organisasi adalah organisasi publik. Organisasi publik menjalankan fungsi utamanya berupa “pelayanan publik” yang selalu didasari aturan-aturan formal. Aturan yang menjadi acuan dasar sering diterapkan secara kaku, sehingga tidak jarang tujuan melayani sebaik-baiknya menjadi terabaikan. Manajemen sumber daya manusia berdasarkan perspektif ini seakan akan memandang manusia sebagai mesin. Manusia (pegawai) dalam organisasi publik harus tunduk pada sistem aturan yang ketat, sehingga ada beberapa fenomena tentang pegawai yang merasa tidak diberikan keleluasaan untuk mengembangkan kreativitas dalam menjalankan tugasnya. Sistem aturan yang ketat menjadikan para pegawai dalam organisasi publik menjadi lamban dalam menjalankan tugasnya.

Abdurrahman Tobari (Tobari, 2014) mengungkapkan bahwa dalam upaya peningkatan kualitas dari PNS adalah meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat serta meningkatkan mutu, kemampuan dan keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya. Dari pendapat Abdurrahman tersebut dapat diperjelas lagi bahwa bagi PNS itu harus memposisikan diri sebagai abdi/pelayan masyarakat yang baik dalam artian mampu memberikan pelayanan prima pada sektor-sektor jasa yang diperlukan masyarakat.

Seiring perkembangan zaman, suatu organisasi harus meningkatkan kinerjanya terutama organisasi yang bergerak di bidang pemerintahan. Suatu organisasi harus

mempersiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal dan memiliki kebiasaan kerja yang baik. Dengan begitu organisasi tersebut dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat luas.

Suatu budaya organisasi juga harus diperhatikan dalam permasalahan tersebut. Mengingat objek memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa sub bidang, maka sudah dipastikan terdapat perbedaan karakteristik budaya organisasi yang berbeda-beda pula. Ely Kurniawati (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Makin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi, maka makin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin buruk budaya organisasi diterapkan dalam suatu organisasi, makin menurun pula kinerja karyawan tersebut. Dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi setiap organisasi harus memiliki konsep budaya organisasi yang terarah, jelas, mengakar di setiap jiwa pegawai dan budaya organisasi harus di evaluasi setiap tahun untuk disesuaikan dengan visi misi perusahaan apakah masih sejalan atau perlu dilakukan berbagai revisi strategis.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Finaltri, Arief dan Nasharuddin (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi tidak signifikan sehingga peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan rendah atau kurang berpengaruh. Rekan sekerja yang cenderung bersifat stagnan dan ketentuan/peraturan yang relatif tegas di perusahaan merupakan hal yang bisa menurunkan kinerja individu dari karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian berdasarkan besarnya loading factor variabel budaya organisasi yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan, sehingga budaya organisasi kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat besar untuk memaksimalkan kinerja karyawan, karena karyawan juga membutuhkan kenyamanan dan fasilitas yang layak agar menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Miskiani dan Bagia yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan (Miskiani & Bagia, 2020).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu media penyampai informasi dan sebagai jembatan untuk membangun komunikasi interaktif antara pemerintah dengan masyarakat/pengunjung. Secara kedinasan peran dan fungsi Dinas KOMINFO Kabupaten Bondowoso adalah sebagai Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) di bidang komunikasi dan informatika, statistik dan persandian. Selain memiliki tugas dan wewenang melayani masyarakat publik, kedinasan ini juga bertanggungjawab dalam pengadministrasian data kehadiran karyawan ASN sekabupaten Bondowoso. Dengan begitu Diskominfo dapat dikatakan memiliki peran penting dalam hal pengawasan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai ASN yang ada di Bondowoso. Pentingnya pengawasan dalam manajemen dibutuhkan dalam sebuah usaha agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Manajemen pengawasan untuk Aparatur Sipil Negara. Sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 menjelaskan bahwa yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap

pengawasan pegawai adalah jabatan pengawas sebagaimana bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang meliputi pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan. Kondisi nyata saat melakukan observasi awal pada objek dengan jumlah karyawan 107 orang yang terdiri dari 34 karyawan ASN dan 73 karyawan Non ASN.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Kehadiran Karyawan Bulan Januari s/d Desember 2022**

Bulan (2022)	Jumlah Karyawan	Rata-rata Hari Kerja	Total Ketidakhadiran	Keterangan	
				Persentase	Naik/Turun
Januari	106	22	7	0,30	-
Februari	106	22	7	0,30	Tetap
Maret	104	22	9	0,39	Naik
April	103	22	10	0,44	Naik
Mei	102	22	4	0,17	Turun
Juni	103	22	5	0,22	Naik
Juli	107	22	6	0,25	Naik
Agustus	107	22	9	0,38	Naik
September	107	22	14	0,59	Naik
Oktober	107	22	7	0,29	Turun
November	107	22	9	0,38	Naik
Desember	107	22	6	0,25	Turun

Sumber: Data Sekunder Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bondowoso

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan dalam bulan Januari-Desember 2022 terlihat naik turun, dari tabel tersebut dapat diketahui tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan September sebesar 0,59% dan ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Mei sebesar 0,17%. Ketidakhadiran tersebut akan berpengaruh pada efektivitas kinerja karyawan, karena semakin sering karyawan tidak hadir maka semakin menurun pula kinerja karyawan tersebut. Alasan ketidakhadiran karyawan diantaranya yaitu sakit, izin (kepentingan keluarga), cuti (melahirkan dan cuti tahunan bagi PNS) dan ada beberapa karyawan yang izin tanpa keterangan.

Daftar kehadiran tentu satu hal yang sangat penting untuk melihat seberapa disiplin pegawai dalam mentaati peraturan yang telah ditentukan. Melihat fakta bahwa masih ada beberapa karyawan yang izin tanpa keterangan, hal itu bisa dijadikan suatu kebiasaan atau budaya organisasi yang buruk nantinya. Maka dari itu diperlukan beberapa tindakan berupa sanksi tegas yang sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan agar tidak dijadikan suatu kebiasaan buruk yang dapat menghambat kinerja karyawan nantinya. Hal itu juga tidak terlepas dari kesadaran diri masing-masing individu sebagai salah satu bentuk upaya motivasi kerja. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hal itu dapat mendorong para karyawan untuk melakukan yang terbaik dan tidak akan membiarkan tugas dan kewajibannya terbengkalai hanya karena ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan satu hal yang sangat penting untuk mewujudkan tingkat penyesuaian diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja juga

dapat mempengaruhi konsistensi pegawai dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil observasi sementara juga menunjukkan bahwa masih ada beberapa kendala dalam memenuhi tugas dan kewajiban, diantaranya adalah fasilitas kantor yang kurang memadai. Selain itu terdapat indikasi kurangnya motivasi kerja dari beberapa karyawan dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bondowoso belum mencapai standar kinerja yang ingin dicapai atau sasaran yang telah ditentukan (efektivitas).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan uraian latar belakang yang ada, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Bondowoso?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Bondowoso.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM (Sumber Daya Manusia) secara lebih baik.

2. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

3. Bagi mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Selain itu dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan efektivitas kinerja karyawan.

