PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT BADJATEX BANDUNG

HENDRIANTI

ABSTRACT

At this point in the context of human resource management that organizational culture, work environment and motivation is one of the very important phenomenon. It is shown that directly or indirectly that the organizational culture, work environment and work motivation can affect a company and the employees. This study aims to identify and analyze the influence of organizational culture and work environment on employee motivation at PT Badjatex Bandung.

Research methods in conducting this research is inferential statistics, as for the type of research used is descriptive research verification. The samples in this study were employees of PT Badjatex Bandung, sampling technique used is the sample incidental. As for the number of samples studied from amounted Bandung PT Badjatex 63 respondents. Analysis tools used in this study using path analysis. The data was collected through observations, interviews and questionnaires.

The results showed that organizational culture simultaneously affect the work environment at PT Badjatex Bandung. Likewise the partial influence of organizational culture on employee motivation at PT Badjatex Bandung. In total contribution or influence of organizational culture to improve employee motivation at PT Badjatex Bandung already high. The work environment is partially an effect on employee motivation at PT Badjatex Bandung already high. Organizational culture and work environment together influence on employee motivation at PT Badjatex Bandung. Together variables of organizational culture and working environment on employee motivation to contribute.

Key Words: Organizational Culture, Work Environment, Motivation, Path analys.

ABSTRAK

Pada saat ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukan bahwa secara langsung maupun tidak langsung bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi suatu perusahaan dan karyawannya tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung.

Metode penelitian dalam melakukan penelitian ini adalah statistik inferensial, adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Badjatex Bandung, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel insedental. Adapun jumlah sampel yang diteliti dari karyawan PT Badjatex Bandung berjumlah 63 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan path analisis. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT Badjatex Bandung. Begitupun budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung. Secara total kontribusi atau pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung sudah tinggi. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap

motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung sudah tinggi. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung. Secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan memberikan kontribusi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, *Path Analys.*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, sehingga terciptanya individu yang unggul dan mampu mengembangkan potensi mutlak diperlukan melalui peran aktif dalam kelembagaan, baik itu di lingkungan organisasi kemasyarakatan maupun di lingkungan pemerintahan. Terlebih dalam era globalisasi dan persaingan saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang tangguh terhadap organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan anggota organisasi. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi dapat dijelaskan dari segi teori sumber daya manusia, dimana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya dan kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan masyarakat sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan adalah Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia ini merupakan keunggulan kompetitif dari suatu organisasi. Adanya sumber daya manusia ahli dan handal yang memberikan kontribusi dalam menghasilkan nilai tambah tersebut merupakan asset penting bagi organisasi.

Pada saat ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukan bahwa secara langsung maupun tidak langsung bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi suatu perusahaan dan karyawannya tersebut.

Lako (2001) berpendapat keberhasilan suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya perusahaannya dapat mendorong perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Molenaar (2002), menyatakan bahwa budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Tinggi rendahnya motivasi dapat juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja disekitarnya. Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas.

Sedangkan menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sementara itu, Sedarmayanti (2001:21) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dan motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Konsep motivasi yang dijelaskan oleh Suwanto (2001:150) adalah sebagai berikut: 1. Model Tradisional : Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi. 2. Model Hubungan Manusia : Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. 3. Model Sumber Daya Manusia : Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

Motivasi mendapat perhatian serius terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur. Kemajuan teknologi yang sangat pesat saat ini harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal. Peningkatan motivasi dalam bekerja tidak dapat diandalkan kepada teknologi saja, tetapi harus dikombinasikan dengan sumber daya manusia. Upaya peningkatan motivasi itu akan dapat mulai bersemi, apabila tingkat kesadaran itu ada dikalbu para karyawan dan meyakinkan bahwa pekerjaan-pekerjaan tersebut akan dapat dilakukan dengan baik dengan melalui partisipasi, dan prestasi kerja.

Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada banyaknya faktor yang mempengaruhi. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu. William Exton (2000) berpendapat bahwa, motivasi individu karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara kepada Staff PT. Badjatex Bandung yaitu Ibu Asri Sumiyati yang diperoleh informasi bahwa penyebab masalah Budaya Organisasi dalam perusahaan di PT. Badjatex Bandung adalah kecerdasan emosi setiap karyawan, inisiatif dalam setiap pekerjaan para karyawan dan kebutuhan akan penghargaan untuk setiap karyawan di PT Badjatex Bandung belum baik, sedangkan untuk lingkungan kerjanya pun para karyawan tersebut merasakan ketidaknyamanan dan kebisingan saat bekerja sehingga menganggu sedikit konsentrasi mereka dalam mengerjakan setiap pekerjaannya masing-masing sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan yang kurang mendapatkan dorongan postitif dan kepuasan dalam bekerjanya. Melalui pengamatan yang dilakukan peneliti, selintas dapat diamati bahwa program budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Badjatex Bandung**".

Rumusan Masalah

1.2.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikanan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT.Badjatex Bandung
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT.Badjatex Bandung
3. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja pada PT Badjatex Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung
7. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Budaya Organisasi.

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Sedarmayanti, (2001:1) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok”.

Menurut Ahmad Tohari (2002:136-137) “Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas”.

Saydam, (2000:266) para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaanya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Gauzali Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah "Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri". Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi Kerja Karyawan

Menurut T. Hani Handoko (2003:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah : "Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan".

Menurut H. Hadari Nawawi (2003:351), pengertian dari motivasi adalah : "Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar".

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:95), mengatakan mengenai motivasi adalah : "kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja".

Menurut Henry Simamora (2004:510), definisi dari motivasi adalah : "Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki".

Keterkaitan antar Variabel Penelitian

Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Menurut Raymond E Miles, (1975:9) menerangkan bahwa tampak suatu budaya organisasi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan yang ada di sekitarnya, lingkungan merupakan sumber pemasok input bagi budaya organisasi dan juga sebagai penrima output dari organisasi itu sendiri. Dari lingkungan suatu budaya organisasi memperoleh bahan-bahan (material) yang diperlukan, baik fisik maupun non fisik dan dari lingkungan juga organisasi menangkap cita-cita, tujuan, kebutuhan dan harapan. Lingkungan juga merupakan tempat pelemparan keluaran-keluaran berupa barang-barang atau jasa-jasa hasil olahan organisasi.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Alwi, (2003) keterhubungan yang dimaksud meliputi perlunya bagi karyawan untuk memelihara hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, baik sesama rekan kerja pada unit yang sama maupun pada unit kerja lain. Pertumbuhan yang dimaksud meliputi adanya kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan untuk berkembang dan maju serta memberikan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk berkembang dan maju serta memberikan kesempatan untuk mempertinggi kapasitas kerja. Jadi budaya organisasi dan kepimpinan saling mendukung sehingga tumbuh motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku para karyawan supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Arep, (2003:51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari ke Sembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu: kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, (rasa aman), kebutuhan social, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja, dimana keadaan nyata di lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi pekerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan itu sendiri.

Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Simamora, (1995:327) dalam suatu organisasi modern, peran lingkungan dan adanya motivasi adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku dan motivasi pegawai.

Kerangka Pemikiran

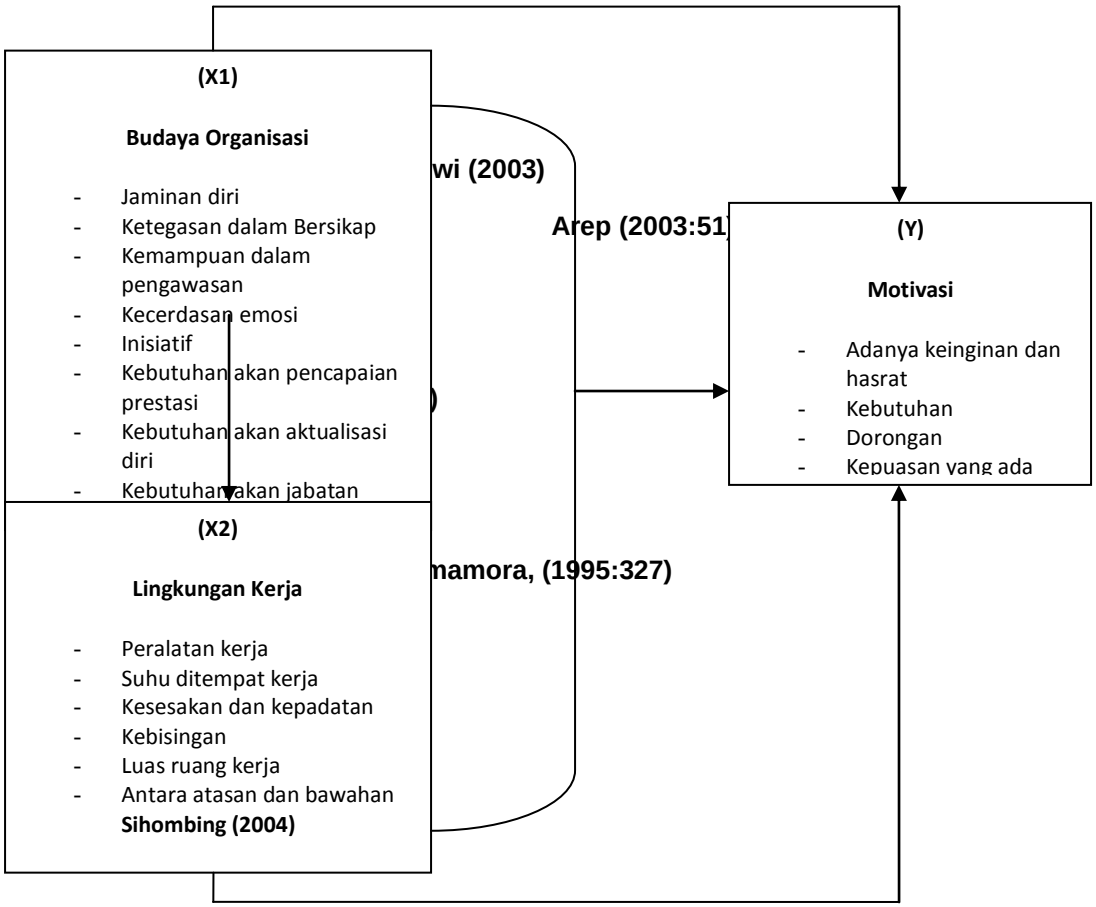
Menurut Desmond Graves (1986:126) Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dalam penelitian ini parameter faktor budaya organisasi didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Desmond Graves (1986:126) dengan indikator-indikator : Jaminan diri, Ketegasan dalam Bersikap, Kemampuan dalam pengawasan, Kecerdasan emosi, Inisiatif, Kebutuhan akan pencapaian prestasi, Kebutuhan akan aktualisasi diri, Kebutuhan akan jabatan, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan akan rasa aman

Sedangkan Sihombing (2004) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja. Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan teori Sihombing (2004) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor- fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Winardi (2001:1) Mengemukakan bahwa motivasi adalah : “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Winardi (2001:1) indikator-indikator motivasi terdiri dari: adanya keinginan dan hasrat, kebutuhan, dorongan, kepuasan yang ada didalam diri seseorang. Dan hal-hal tersebut sangat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuannya sehingga ada motivasi yang baik dari dalam maupun dari luar.

Dalam usaha memberikan alur pikir penelitian, dipaparkan kerangka pemikiran penelitian yang dilakukan, dimana tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan lingkungan kerja selanjutnya melihat pengaruh dari faktor-faktor yang berpengaruh besar terhadap variable-variabel diatas terhadap motivasi kerja karyawan PT Badjatex Bandung.

Kerangka Pemikiran dari penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Tabel 2.1

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Budaya Organisasi pada PT Badjatex Bandung
2. Rendahnya Lingkungan Kerja pada PT Badjatex Bandung
3. Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung

4. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada PT Badjatex Bandung
5. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Badjatex Bandung
6. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Badjatex Bandung
7. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Badjatex Bandung

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:13) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut : "Objek penelitian adalah sarana ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan *reliable* tentang suatu hal.

Objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta motivasi kerja karyawan (Y).

Penelitian penulis dilakukan di PT Badjatex Bandung.

Metode Penelitian

Pengertian metode penelitian menurut Iqbal Hasan (2004:4) adalah sebagai berikut : "Penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu masalah dengan perlakuan tertentu (seperti memeriksa, mengusaut, menelaah, dan mempelajari secara cermat dan sungguh-sungguh) sehingga diperoleh sesuatu (seperti mencapai kebenaran memperoleh jaawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, dan sebagainya)."

Dalam pemecahan masalah yang ada suatu penelitian diperlukan penyelidikan yang hati-hati, teratur dan terus menerus, sedangkan untuk mengetahui bagaimana seharusnya langkah penelitian harus dilakukan dengan menggunakan metode penelitian. Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2009;115) Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Badjatex Bandung yang berjumlah 172 orang karyawan.

Tabel 3.2

Jumlah Karyawan pada PT. Badjatex Bandung

NO	DEPT	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	**WEAVING**	OD	3
		UMUM	8
		SATPAM	4
		SUPIR	12
		STAFF	25
		PENGAWAS	5
		UTILITY	35
		BOILER	28
		KALIBRASI	5
		WT	18
		KEBERSIHAN	10
		MAINTANCE	12
		ELEKTRIK	7
			172

Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik probability sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sampel acak berstrata). Menurut Sugiyono (2009:118), propotionate stratified random sampling yaitu "teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional". Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT Badjatex Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel Husein Umar (2004;78) untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{172}{1 + 172\,(0.01)} = \frac{172}{2{,}72} = 63{,}2 = 63$$

Dimana:
n = Ukuran sampel
N = Ukuran populasi
e = Tingkat kesalahan dalam penelitian

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview)*
   Wawancara merupakan proses keterangan atau data yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan serta karyawan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Angket (*Kuesioner)*
   Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab, tentang variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja kayawan.
3. Pengamatan (*Observasi)*
   Dengan mengadakan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan dialokasi penelitian guna memperoleh data dan informasi mengenai subyek penelitian.
4. Penelitian Kepustakaan (*Dokumentasi*)
   Penelitian yang dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dari berbagai buku, catatan-catatan, gambar-gambar dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini. Adapun tujuan dari metodologi ini adalah untuk deskripsi, gambaran secara sistematis akurat, faktual mengenai hal-hal yang diteliti.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0 : \rho_{X2.X1} = 0$; Budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2).

$H_1 : \rho_{X2.X1} \neq 0$; Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2).

Tingkat Signifikansi α = 5%

Statistik uji yang digunakan adalah t

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.30
Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya organisasi (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,486	3,788		3,824	,000
	Budaya organisasi (X1)	,358	,054	,644	6,573	,000

a Dependent Variable: Lingkungan Kerja (X2)

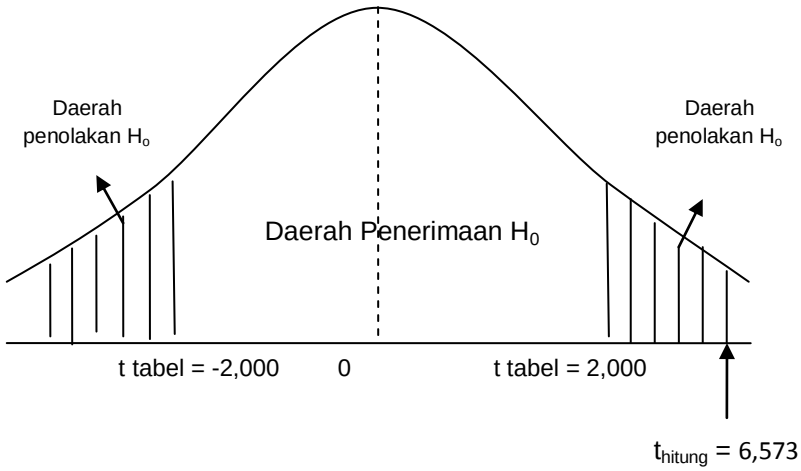
Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,573. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk α=5%, db (derajat bebas) = n-k-1 = 433-1-1 = 431 untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,965.

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika |t hitung| > |t table| dan

Terima H_0 jika |t hitung| < |t table|

Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung (6,573) > t tabel (1,965) sehingga H_0 ditolak, artinya Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2).



Gambar 4.3 Kurva Uji-t untuk Pengujian Pengaruh X terhadap Y

4.3.1.1 Sub Struktur 2: Pengaruh Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

4.3.1.2 Membentuk Model Jalur

Untuk melihat pengaruh dari Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), akan digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Data dari kuesioner yang memiliki skala ordinal terlebih dahulu ditranformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*, kemudian dilakukan pengujian normalitas data untuk skor variabel Y sebagai variabel terikat. Skor interval dan perhitungan MSI penulis sajikan pada Lampiran.

Berikut adalah hasil uji normalias untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.31
Uji Normalitas Data Motivasi Kerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja Karyawan (Y)
N		63
Normal Parameters[a,b]	Mean	24,356
	Std. Deviation	6,040
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,139
	Negative	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		1,167
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Selanjutnya, model jalur yang akan dicari untuk menjelaskan hubungan fungsional dari variabel Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$Y = \rho_{Y.X1}\ X1 + \rho_{Y.X2}\ X2 + \varepsilon$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja Karyawan (Y)
X1 = Budaya organisasi (X1)
X2 = Lingkungan Kerja (X2)
ε = Kontribusi variabel lain (error)
$\rho_{Y.X1}$ = Koefisien jalur dari X1 terhadap Y
$\rho_{Y.X2}$ = Koefisien jalur dari X2 terhadap Y

Dengan menggunakan Software SPSS 13.0, diperoleh koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 4.32
Koefisien Jalur Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,525	2,929		-1,203	,234
	Budaya organisasi (X1)	,111	,049	,235	2,249	,028
	Lingkungan Kerja (X2)	,520	,089	,612	5,853	,000

a Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Nilai standardized coefficients sebesar 0,235 dan 0,612 yang terdapat pada tabel merupakan nilai koefisien jalur budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Jadi budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan dibanding lingkungan kerja. Secara total kontribusi atau pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung sudah tinggi. Lingkungan kerja secara dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung sudah tinggi. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung. Secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan memberikan kontribusi.

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel sebagai berikut:

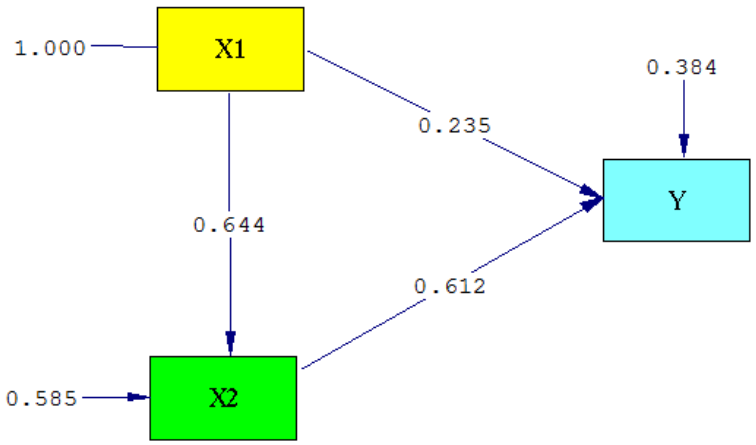
$P_{Y.X1}$ = 0,235

$P_{Y.X2}$ = 0,612

Dengan demikian maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

Y = 0,235 X1 + 0,612 X2

Jika digambarkan, persamaan di atas tampak sebagai berikut:



Gambar 4.4 Diagram Jalur Pengujian Pengaruh X terhadap Y

Untuk menguji pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang dijelaskan oleh persamaan jalur di atas, berikut akan disajikan pengujian hipotesis baik secara simultan dengan menggunakan uji F maupun secara parsial dengan menggunakan uji t.

4.3.1.3 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0 : P_{Y.Xi} = 0$; Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

$H_1 : P_{Y.Xi} \neq 0$; Terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Tingkat Signifikansi α = 5%

Statistik uji yang digunakan adalah F

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Statistik F sebagai berikut:

Tabel 4.33
Uji Hipotesis Simultan Variabel Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1392,690	2	696,345	48,057	,000[a]
	Residual	869,404	60	14,490		
	Total	2262,094	62			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya organisasi (X1)

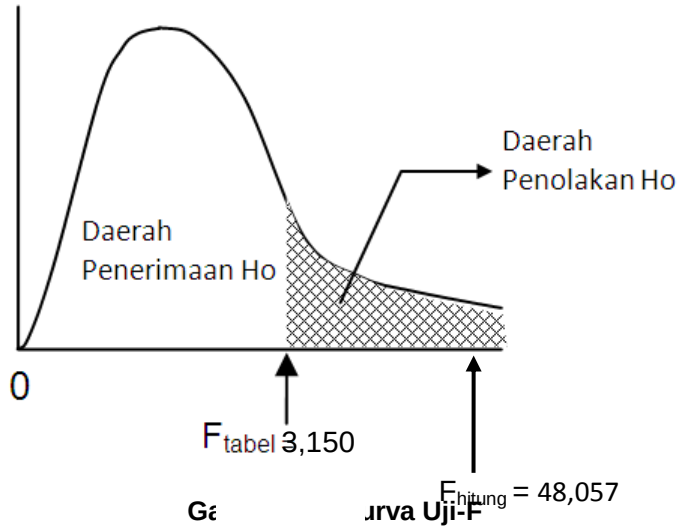
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 48,057. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai F pada tabel distribusi F. Untuk α=5%, db_1 (derajat bebas) = k = 2, dan db_2 = n-k-1 = 433-2-1 = 430 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,017.

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika F hitung > F tabel, dan

Terima H_0 jika F hitung ≤ F tabel



Gambar Kurva Uji-F

Dikarenakan F hitung (48,057) > F tabel (3,017) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Untuk melihat lebih lanjut variabel mana saja yang berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), berikut disajikan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t.

4.3.1.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis yang akan diuji adalah:

1) $H_0 : \rho_{Y.X1} = 0$; Budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

$H_1 : \rho_{Y.X1} \neq 0$; Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

2) $H_0 : \rho_{Y.X2} = 0$; Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

$H_1: \rho_{Y.X2} \neq 0$; Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung untuk X1 sebesar 2,249 dan t hitung untuk X2 sebesar 5,853. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk α=5%, db (derajat bebas) = n-k-1 = 433-2-1 = 430 untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,965.

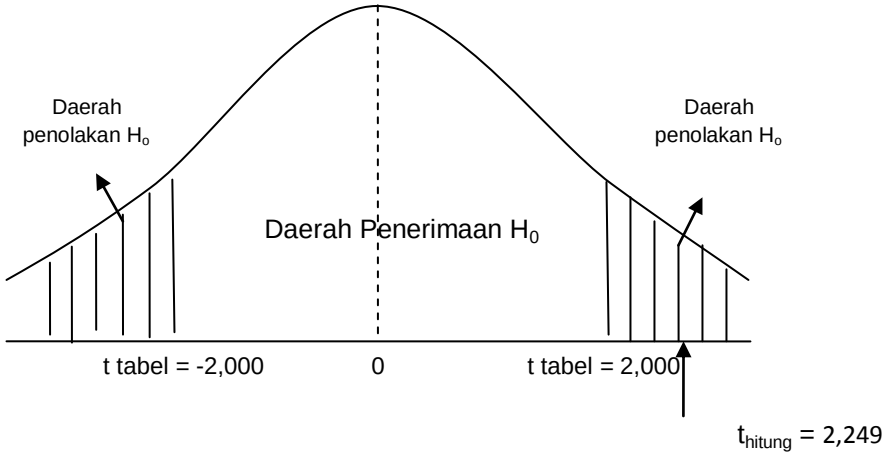
Kriteria uji:

Tolak H_0 jika |t hitung| > |t table| dan

Terima H_0 jika |t hitung| < |t table|

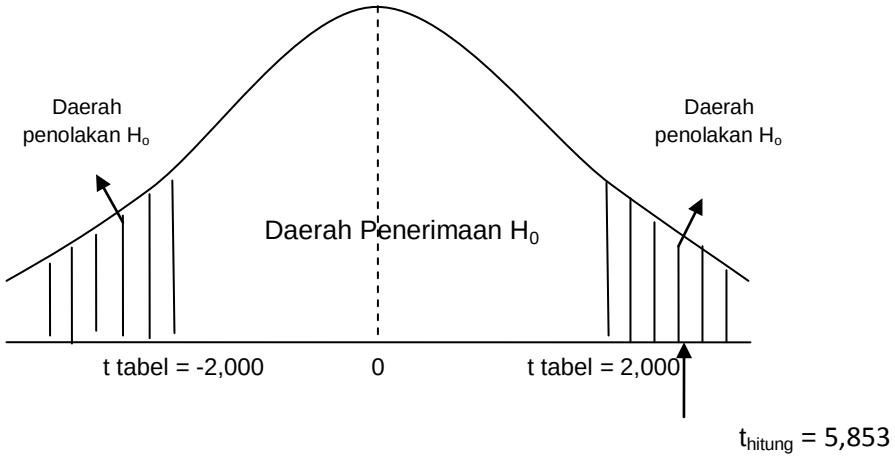
Berdasarkan kriteria di atas, maka:

- **Pengujian pengaruh X1 terhadap Y:**
  t hitung (2,249) > t tabel (1,965) sehingga H_0 ditolak, artinya Budaya organisasi (X1) berpedngaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)



Gambar 4.6 Kurva Uji-t untuk Pengujian Pengaruh X1 terhadap Y

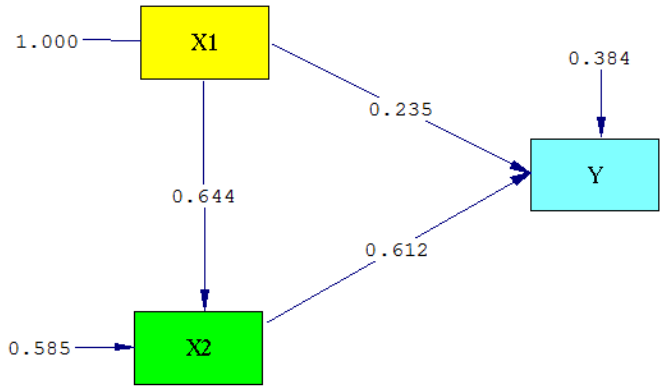
- **Pengujian pengaruh X2 terhadap Y:**
  t hitung (5,853) > t tabel (1,965) sehingga H_0 ditolak, artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)



Gambar 4.7 Kurva Uji-t untuk Pengujian Pengaruh X2 terhadap Y

4.3.2 Dekomposisi Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Berdasarkan analisis di pada dua sub struktur di atas, maka secara keseluruhan dapat digambarkan model hubungan yang terjadi sebagai berikut:



Gambar 4.8 Dekomposisi Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Dari gambar di atas dapat dijelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Pengaruh langsung X1 terhadap X2 = $P_{X2.X1} . P_{X2.X1}$
= 0,644 x 0,644
= 0,415 (signifikan)

Pengaruh langsung X1 terhadap Y = $P_{Y.X1} . P_{Y.X1}$
= 0,235 x 0,235
= 0,055 (signifikan)

Pengaruh langsung X2 terhadap Y = $P_{Y.X2} . P_{Y.X2}$
= 0,612 x 0,612
= 0,375 (signifikan)

Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2 = $P_{X2.X1} . P_{Y.X1} . P_{Y.X2} .$
= 0,644 x 0,235 x 0,612

= 9,262 (Signifikan)

Secara ringkas pengaruh tersebut disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.35
Ringkasan Besaran pengaruh berdasarkan koefisien Jalur

Sub Var	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung		Total (%)
			X_1	X_2	
X_1	0,235	5,52	-	9,262	14,78
X_2	0,612	37,45	9,262	-	46,72
Total Pengaruh					61,50

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2) dengan pengaruh sebesar 41,47%. Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 5,52%. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 37,45%. Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 61,50%. Budaya organisasi (X1) berdasarkan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 9,26%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X1) pada PT Badjatex Bandung yang terdiri atas 20 item pertanyaan memiliki Skor kumulatif sebesar 5095 atau 80,87% dari skor ideal 6300 dan termasuk dalam kategori baik dari sepuluh indikator yaitu Jaminan diri, Ketegasan dalam bersikap, Kemampuan dalam pengawasan, Kecerdasan emosi, Inisiatif, Kebutuhan akan pencapaian prestasi, Kebutuhan akan aktualisasi diri, Kebutuhan akan jabatan, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan akan rasa aman. Namun dari sepuluh indikator tersebut dengan kategori baik masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah yaitu indikator dalam jaminan diri. Maka disarankan dalam jaminan diri di PT Badjatex Bandung harus menyediakan seperti jaminan keselamatan saat bekerja, jaminan kesehatan dan jaminan lainnya yang sudah sesuai dengan peraturan pemerintah.
2. Lingkungan Kerja (X2) pada PT Badjatex Bandung yang terdiri atas 12 item pertanyaan memiliki Skor kumulatif sebesar 2909 atau 76,96% dari skor ideal 3780 dan termasuk dalam kategori baik dari enam indikator yaitu Peralatan kerja, Suhu ditempat kerja, Kesesakan dan kepadatan, Kebisingan, Luas ruang kerja dan Antara atasan dan bawahan. Namun dari ke enam indikator tersebut dengan kategori baik masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah yaitu indikator dalam kebisingan saat bekerja. Maka disarankan perusahaan sebaiknya membuat tempat kerja untuk para karyawan senyaman mungkin seperti membuat ruangan yang kedap suara atau ruangan kerja yang dibangun agak jauh dengan sumber kebisingan yang ada di PT Badjatex Bandung.
3. Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Badjatex Bandung yang terdiri atas 8 item pertanyaan memiliki Skor kumulatif sebesar 2004 atau 79,52% dari skor ideal 2520 dan termasuk dalam kategori tinggi, dari ke empat indikator yaitu Adanya hasrat dan keinginan, Kebutuhan, Dorongan dan kepuasan yang ada dalam diri seseorang. Namun dari ke empat indikator tersebut dengan kategori tinggi masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah yaitu indikator dalam kebutuhan.

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada PT Badjatex Bandung, Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2) dengan pengaruh sebesar 41,47%. Dimana budaya organisasi berpengaruh dengan lingkungan kerja di PT Badjatex Bandung.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada PT Badjatex Bandung, Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 5,52%. Dimana budaya organisasi PT Badjatex berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada PT Badjatex Bandung, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 37,45%. Dimana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT Badjatex Bandung.
7. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT Badjatex Bandung. Sehingga hasil analisis menunjukkan bahwa pada PT Badjatex Bandung, Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 61,50%.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada PT Badjatex Bandung secara keseluruhan sudah baik. Untuk perusahaan cukup dengan mempertahankan penerapan budaya organisasi yang seperti ini. Namun dalam hal jaminan diri untuk para karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan jaminan diri yang bisa memenuhi kebutuhan para karyawan di PT Badjatex Bandung seperti jaminan keselamatan saat bekerja, jaminan kesehatan dan jaminan lainnya yang sudah sesuai dengan peraturan pemerintah.
2. Lingkungan Kerja pada PT Badjatex Bandung secara keseluruhan sudah baik. Namun adanya ketidaknyamanan dan kebisingan dalam bekerja sedikit mengganggu para karyawan saat bekerja maka hal tersebut perlu diperhatikan. Maka dari itu perusahaan sebaiknya membuat tempat kerja untuk para karyawan senyaman mungkin seperti membuat ruangan yang kedap suara atau ruangan kerja yang dibangun agak jauh dengan sumber kebisingan yang ada di PT Badjatex Bandung.
3. Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung sudah tinggi secara umum. Oleh karena itu keadaan seperti ini harus bisa dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh para karyawan di PT Badjatex Bandung.
4. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap Lingkungan Kerja pada PT Badjatex Bandung. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan keadaan seperti ini dan mengupayakan perbaikan terus menerus agar lebih baik dari sekarang.
5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung. Oleh karena itu perusahaan cukup mempertahankan budaya organisasi yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Badjatex Bandung. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman demi kenyamanan para karyawan saat bekerja.
7. Melihat keseluruhan dari variabel yang telah diteliti yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Karyawan secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, maka dari itu PT Badjatex Bandung perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut seperti Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang

berdampak langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Badjatex Bandung. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variable-variabel lain seperti, konflik, stress kerja, kinerja karyawan, knowledge management dan sebagainya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008:223), prodipps.unsyiah.ac.id

Akhyari (1996:160), www.infodiknas.com/definisi-lingkungan-kerja

Alwi, (2003), www.library.upnvj.ac.id.

Anonimous, (2000:49), Organization Behavior. McGraw-Hill, Inc., New York, books.google.com.

Calhoun (1990:384), ewirahayubanget.blogspot.com

Dainur (1993:75), eprints.uny.ac.id

Frederick Herzberg (1923-2000), en.wikipedia.org/wiki/**Frederick_Herzberg**

Frederick Herzberg yang dikutif Sulle dan saefullah (2009:245), andihendriansyah.blogspot.com

Gomes, (2002:177), makalahdanskripsi.blogspot.com.

Graves, desmond, (1986:126), Organization Behavior. McGraw-Hill, Inc., New York, ros1r4ndy.blogspot.com.

Handoko, T hani, (2003:252), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Harrison (2002:65), journals.cambridge.org/abstract

Harrison dalam Mckenna, etal (2002:65), angga17kireina.wordpress.com

Hasan, iqbal, (2004:4), elib.unikom.ac.id.

Herpen et al (2002), books.google.com.

Kotler dan Heskett (1992), jurnal.ump.ac.id/index.php/EKONOMI/article

Lewa dan Subowo, (2005), library.binus.ac.id.

Livingstone (1996:102), books.google.com

Lodge, cushway, (GE:2000), Managing Organizational Behavior. (New York: John Willey & Sons). umm.ac.id.

Luthans (2006:270), repository.upi.edu/.../s_pem_055445_chapter1.pdf

Mangkunegara, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan ketiga), Bandung : PT Remaja.

Mangkunegara, prabu, (2002:351), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan ketiga), makalahdanskripsi.blogspot.com.

Mello, (2002), books.google.com.

Miner (1990) dalam Sutrisno (2010:170), prodipps.unsyiah.ac.id

Molenaar, (2002), www.itc.ni/aboutitc/resumes/molenaar.aspx.

Munandar, (2001:264), kk.mercubuana.ac.id.

Nawawi (2003:351), makalahdanskripsi.blogspot.com/2008

Nawawi, H hadari, (2003:351), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Liberty.

Nitisemito, (2001:184), books.google.com.

Reksohadiprojo dalam Anonimous (2000:49), www.infodiknas.com/definisi-lingkungan-kerja

Robbins, (2002), Perilaku Organisasi, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. books.google.com.

Robbins, S. P dan T. A. Judge (2008), Perilaku Organisasi, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Russel, kinman, (2001), “Toward Of Organizational Culture and Effectiveness”. Organization Science, Vol.6, No.2: 204-223. www.beds.ac.uk.

Saydam, (2000:266), www.majalahpendidikan.com.

Schein (1992:12), www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch11.pdf

Sedarmayanti, (2001:1), repository.upi.edu.

Sedarmayanti, (2001:21), intangnina.wordpress.com.

Sihombing (2004), repository.usu.ac.id/bitstream

Sihombing, (2004), puslit2.petra.ac.id.

Simamora, henri, (2004:510), makalahdanskripsi.blogspot.com

Sugiyono, (2001), metode penelitian bisnis, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2006), metode penelitian bisnis, Alfabeta, Bandung. elib.unikom.ac.id.

Sugiyono, (2009), metode penelitian bisnis, Alfabeta, Bandung. spupeo7.wordpress.com.

Suma'mur (2001:104), eprints.uny.ac.id

Supangat, andi, (2007:325), dir.unikom.ac.id.

Suwanto, (2001:150), blog.umy.ac.id.

Tohari, ahmad, (2002:136-137), www.majalahpendidikan.com.

Toto Budi Santoso (2002:19), teknikkepemimpinan.blogspot.com

Tsui, Pearce dan Tripoli (1997), prodipps.unsyiah.ac.id

Umar, Husein, (2003:13), Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta