

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar

Adelvia Ruminding, Ch Jeane Tandirerung, Djusniati Rasinan

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus
adelviaruminding4@gmail.com, jeanetandirerung05@gmail.com, djusniatirasinan70@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menganalisis tingkat keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar. Latar belakang penelitian berfokus pada kebutuhan perusahaan untuk memperkuat daya saing seiring dengan kemajuan teknologi dan meningkatnya persaingan dalam industri logistik. Budaya organisasi dianggap sebagai faktor krusial karena dapat membentuk pola pikir, perilaku kerja, serta motivasi pegawai. Dengan penerapan budaya organisasi yang kuat, perusahaan diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung tercapainya kinerja optimal secara berkelanjutan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dengan populasi yang mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar 50 karyawan dipilih sebagai responden menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berkorelasi dengan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,860. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,9% menandakan bahwa budaya organisasi berperan besar dalam memengaruhi kinerja, sedangkan 26,1% sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji t menghasilkan nilai t sebesar 11,682, lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,010, yang menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan implementasi budaya organisasi akan disertai dengan peningkatan pergantian karyawan. Budaya kerja yang positif—yang tercermin dari kesadaran diri, sikap proaktif, karakter yang baik, performa kerja, serta orientasi pada kerja tim—mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, kuantitas penyelesaian tugas, ketepatan waktu, kolaborasi, dan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Pt Pos Indonesia, Sumber Daya Manusia, Organisasi Publik

1. Latar Belakang

Dalam perkembangan era digital, dunia usaha mengalami percepatan pertumbuhan yang luar biasa [1]. Untuk membangun perusahaan yang unggul dan mampu bersaing, diperlukan sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas tinggi sebagai penunjang keberhasilan organisasi [2], [3]. Karena itu, perusahaan harus menyusun kebijakan yang tepat dalam menghadapi berbagai perubahan yang terus berlangsung. Salah satu aspek yang berkontribusi dalam pembentukan SDM yang unggul adalah penerapan budaya organisasi yang solid, karena budaya tersebut dapat memengaruhi cara berpikir, perilaku, dan sikap kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan [4].

Budaya organisasi yaitu sekumpulan nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dan berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku karyawan dalam menjalankan tugas [5]. Elemen budaya tersebut berpengaruh terhadap cara karyawan berkomunikasi, proses pengambilan keputusan, serta pengaturan tanggung jawab dan wewenang, sehingga berdampak pada tingkat produktivitas dan kinerja [6]. Budaya organisasi juga mencerminkan nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi identitas khas sebuah organisasi [7]. Ketika budaya organisasi terbangun secara kuat dan positif, budaya tersebut dapat menumbuhkan motivasi, memberikan arahan yang jelas, dan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan bersama [8].

Sebagai salah satu BUMN yang telah lama berdiri di Indonesia, PT Pos Indonesia (Persero) terus melakukan transformasi untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi digital dan meningkatnya kompetisi di sektor

logistik [9]. Kompetisi yang semakin intens dengan hadirnya perusahaan swasta seperti J&T, JNE, dan SiCepat mendorong PT Pos Indonesia untuk memperkuat budaya organisasi yang berfokus pada inovasi, kualitas layanan, dan profesionalisme [10]. Budaya organisasi yang solid mampu membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan, meningkatkan kerja sama antar unit, serta menumbuhkan komitmen dalam memberikan pelayanan publik yang optimal [11].

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar” menjadi penting untuk dilaksanakan. Diharapkan penelitian ini dapat menyajikan bukti empiris terkait sejauh mana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus mengungkap aspek-aspek budaya yang perlu ditingkatkan untuk menunjang efektivitas kerja [12]. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan oleh manajemen PT Pos Indonesia dalam merancang strategi pengembangan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan kebutuhan masyarakat di era digital.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan dalam penelitian ini untuk menilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara objektif berdasarkan data numerik.

2.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dijadwalkan berlangsung pada bulan OKTOBER 2025, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, serta penyusunan laporan penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar Jln.Selamat Riyadi No.10 Bulo Gading, kec. Ujung Pandang, Kota Makassar Sulawesi Selatan 9011. Lokasi ini dipilih karena tempat ini memiliki karakteristik yang spesifik dan relevan dengan fokus penelitian, seperti sensory branding, menjadi pusat perkumpulan mahasiswa atau masyarakat

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian didefinisikan sebagai seluruh objek atau individu yang mempunyai karakteristik tertentu dan dijadikan sebagai subjek penelitian. Dalam konteks penelitian ini, populasi dapat didefinisikan sebagai semua karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini melibatkan 50 responden sebagai sampel penelitian.

2.4 Jenis Sumber Data

Dalam penulisan proposal ini, penulis menggunakan sumber data sebagai berikut:

- a. Data primer terdiri dari data yang dikumpulkan melalui observasi langsung di dalam perusahaan dan wawancara dengan manajemen serta pemangku kepentingan penelitian.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, melainkan berasal dari pihak atau sumber lain yang berkaitan dengan penelitian.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menerapkan beberapa teknik, di antaranya:

- a. Observasi
Observasi dapat didefinisikan sebagai proses mengamati suatu objek atau fenomena tertentu secara terstruktur, dengan tujuan memperoleh data secara langsung. Dalam kegiatan penelitian, observasi sering diterapkan guna memperdalam pemahaman terhadap subjek maupun situasi yang sedang dikaji [13].
- b. Kuisisioner
Kuisisioner adalah sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sebagai bahan jawaban. Sederhananya, kuisisioner

adalah semacam wawancara tertulis yang memungkinkan peneliti atau orang yang membuat kuesioner untuk mendapatkan informasi langsung dari orang yang menjadi sasaran penelitian (responden) [14]

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono 2019

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan sumber – sumber buku, dokumen, tulisan, angka dan gambar untuk memperoleh data dan informasi, dokumentasi berguna untuk mendukung pemahaman tentang subjek penelitian [15]

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1. Koefisien Korelasi

Pada proses pengujian hipotesis, peneliti menerapkan uji koefisien korelasi Product Moment. Teknik korelasi ini dipergunakan untuk menilai apakah dua variabel memiliki hubungan atau tidak, dengan ketentuan bahwa kedua variabel tersebut berada pada skala interval atau rasio serta berdistribusi normal, menggunakan tingkat signifikansi 5%. Rumus korelasi Product Moment yang dipakai mengacu pada Tulus Winarsunu (2009:70). antara lain:

$$\frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N(\sum X^2) - (\sum X)^2}(N\sum Y^2 - \sum Y^2)}$$

Keterangan

Y= variabel terikat yang mempresentasikan kinerja karyawan

X=variabel bebas yang menggambarkan budaya organisasi

α = nilai konstanta dalam persamaan

b = nilai koefisien regresi yang menggambarkan seberapa besar variabel Y berubah ketika variabel X meningkat satu unit

2.6.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan indikator statistik yang menggambarkan seberapa besar proporsi perubahan pada variabel terikat yang mampu diterangkan oleh perubahan pada variabel independen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi

2.6.3. Uji T

Uji t digunakan untuk memeriksa sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi perubahan pada variabel dependen. Suatu variabel independen dinyatakan berpengaruh positif apabila nilai t hitungnya melampaui nilai t tabel. Sementara itu, Jika tingkat signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05, maka variabel independen saja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$th = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

th = t hitung

r = Nilai Korelasi

n = menggambarkan jumlah sampel dalam penelitian

Jika t hitung \geq tabel, maka H_0 ditolak

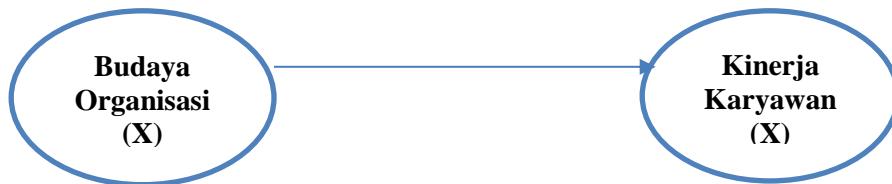
Jika t hitung \leq tabel, maka H_0 ditolak

2.6.4. Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar”.

Hipotesis ini menyatakan bahwa budaya organisasi diasumsikan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan dalam PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut serta diterapkan dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi karyawan dalam bersikap, bekerja, dan berinteraksi, baik dengan atasan maupun rekan kerja.

Mengacu pada teori-teori yang telah dikemukakan di atas, penulis merumuskan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

2.6.5. Indikator Pengukuran

Untuk mengukur variabel Dalam rangka menjawab hipotesis yang telah diajukan, Tabel 1 di bawah ini menjelaskan indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1 Indikator Pengukuran

Variabel	Indikator	Pernyataan
(X)	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim	1. Karyawan menyadari pentingnya peran masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi. 2. Karyawan mampu mengendalikan diri dalam menghadapi tekanan pekerjaan. 3. Karyawan bersemangat untuk mencapai target kerja yang ditetapkan. 4. Karyawan menjaga penampilan dan perilaku profesional di tempat kerja. 5. Karyawan menunjukkan kedisiplinan dalam mematuhi peraturan organisasi. 6. Karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan. 7. Karyawan bekerja dengan efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

(Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas output 3. Ketepatan Waktu 4. Kerjasama 5. Sarana Pendukung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim. 2. Hasil pekerjaan karyawan dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan atau pihak terkait. 3. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan mencerminkan efisiensi dan kemampuan kerja yang optimal. 4. Karyawan mampu memenuhi jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. 5. Karyawan menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan seluruh anggota tim. 6. Karyawan mampu berkolaborasi secara efektif dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. 7. Dukungan dari atasan dan rekan kerja meningkatkan semangat kerja karyawan.
-----	---	--

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik responden

Dalam penelitian ini dilakukan agar menelaah sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar. Dalam memahami konteks tersebut secara menyeluruh, penting untuk terlebih dahulu mengenali karakteristik para responden. Pemahaman terhadap latar belakang responden diperlukan karena persepsi terhadap budaya organisasi serta respon terhadap motivasi dan pemberdayaan dapat berbeda-beda tergantung pada faktor individu seperti masa kerja, pengalaman, serta keterpaparan terhadap budaya organisasi.

Tabel 2.Karakteristik responden

Karakteristik Kategori	Kategori	Jumlah responden (%)
Jenis Kelamin	Laki Laki	46%
	Perempuan	54%
Lama Bekerja	<6 bulan	6,0%
	<1 tahun	88,0%
	>6 bulan	4,0%
	1 tahun	2,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 5.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis laki laki 23 orang (46%) dan perempuan 27 orang (54%) dengan demikian dari total responden jumlah perempuan lebih banyak dari pada laki-laki

Sedangkan sebagian besar karyawan (88,0%) memiliki masa kerja sekitar satu tahun, yang mengindikasikan tingkat loyalitas yang kuat serta pemahaman kerja yang cukup mendalam. Hal ini memberikan nilai tambah dalam penelitian karena persepsi mereka terhadap budaya organisasi dapat dinilai berdasarkan interaksi yang panjang. Sementara itu, keberadaan karyawan baru juga memberikan perspektif segar terhadap bagaimana kepemimpinan perusahaan memengaruhi proses adaptasi dan motivasi awal bekerja.

3.2 Uji Korelasi Person

Tabel 3. berikut hasil uji koefisien koelasi person menggunakan SPSS

Correlations

		x	y
x	Pearson Correlation	1	.860**
		Sig. (2-tailed)	.000
N		50	50
y	Pearson Correlation	.860**	1
		Sig. (2-tailed)	.000
N		50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah 2025

Hasil perhitungan korelasi Pearson menunjukkan bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah 0,860. Dengan berada di kisaran 0,80–1,00, angka tersebut menandakan bahwa keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat serta berhubungan secara positif. Oleh karena itu, ketika budaya organisasi dijalankan secara efektif, kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan. Ini menandakan bahwa budaya organisasi berperan positif dalam mendorong kinerja pegawai.

3.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil uji koefisien determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.734	1.663

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Sumber: Output SPSS 2025

Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 73,9% variasi kinerja karyawan, sementara 26,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.4 Uji T

Tabel 5. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 4.331	2.327		1.861	.069
	budaya organisasi .875	.075	.860	11.675	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 11,682 dan nilai p sebesar 0,000. Nilai-nilai ini memenuhi kriteria uji karena nilai t hitung melebihi nilai t tabel (2,010) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia, karena mampu memengaruhi sikap, perilaku, dan pola kerja karyawan dalam menjalankan tugas organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Koesmono (2017), Muis et al. (2018), serta Amanda et al. (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Paembongan dkk dan Susanti et al. (2024) yang menegaskan bahwa nilai-nilai budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja, sehingga karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan-temuan tersebut, khususnya dalam konteks organisasi publik dan BUMN [16], [17].

Namun demikian, penelitian ini memiliki kekhasan tersendiri dibandingkan penelitian terdahulu. Sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mengombinasikannya bersama variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Penelitian ini secara khusus menempatkan budaya organisasi sebagai variabel utama yang berdiri sendiri, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih fokus mengenai kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, novelty penelitian ini terletak pada konteks organisasi dan dinamika perubahan lingkungan kerja. Penelitian dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Makassar yang sedang berada dalam fase transformasi dan adaptasi terhadap persaingan industri logistik di era digital. Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol sosial, tetapi juga sebagai mekanisme adaptif yang membantu karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan, peningkatan layanan, serta orientasi pada kinerja yang lebih kompetitif.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek budaya organisasi seperti kesadaran diri, disiplin, orientasi kerja tim, dan profesionalisme memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan yang berkelanjutan. Temuan ini memperluas hasil penelitian sebelumnya yang umumnya menekankan budaya organisasi secara umum, dengan memberikan penekanan pada dimensi budaya yang relevan dengan organisasi layanan publik dan logistik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi empiris baru melalui konteks penelitian, fokus variabel, serta relevansinya dengan tantangan organisasi BUMN di era digital. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya serta menjadi dasar pengambilan kebijakan manajerial dalam pengembangan budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, maka didapat bahwa: Implikasi Penelitian: 1). Implikasi Praktis. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan yang penting bagi manajemen PT Pos Indonesia. (Persero) KCU Makassar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu secara konsisten memperkuat dan menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi kepada seluruh karyawan melalui berbagai program, seperti pelatihan budaya kerja, pembinaan sikap profesional, serta penguatan kerja tim. Penerapan budaya organisasi yang menekankan kesadaran diri, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pada hasil diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. 2). Implikasi Teoretis. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara budaya organisasi

dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori dan temuan empiris sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu dalam organisasi. Penelitian ini juga memperkuat bukti empiris bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] W. H. Izzati and M. A. Ahmadi, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 2, no. 1, pp. 1186–1196, 2025.
- [2] Gunawan Lesmana, Aji Tuhagana, and Zenita Apriani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Karawang," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 9, pp. 5608–5621, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i9.2470.
- [3] Andri, D. G. Purbaningrum, and N. Handayani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia," vol. 1, no. May, pp. 328–337, 2024.
- [4] A. Pratiwi, F. Soraya, and M. Anshori, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan Agustin," *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 2, no. 3, pp. 43–55, 2024.
- [5] E. A. Amanda, S. Budiwibowo, and N. Amah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun," *Assets J. Akunt. dan Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–12, 2017, doi: 10.25273/jap.v6i1.1289.
- [6] Maliah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 13, no. 3, pp. 82–100, 2016.
- [7] N. Anggraini, W. Sadewisasi, and R. Sugiharti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Di RSUD RA Kartini Kabupaten Jepara," *J. Bina Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 621–642, 2023.
- [8] M. Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 4, pp. 534–543, 2021, doi: 10.31933/jimt.v2i4.466.
- [9] T. K. Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Pengolahan Kayu Skala Besar di Jawa Timur)," *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)*, vol. 10, no. 1, p. 84, 2017, doi: 10.24034/j25485024.y2006.v10.i1.2157.
- [10] M. R. Muis, J. Jufrizien, and M. Fahmi, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. dan Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018.
- [11] Rina Reskiana, Ajmal As'ad, Wahida Amra, and Jayadi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 6, no. 1, pp. 47–56, 2023, doi: 10.57178/paradoks.v6i1.596.
- [12] A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Inkubis J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 110–126, 2020, doi: 10.36418/ink.v1i2.19.
- [13] V. M. Mendrofa, A. B. Ndrah, and Y. A. Telaumbanua, "Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli," vol. 10, no. 4, pp. 1517–1524, 2022.
- [14] Tarwijo, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana di Jakarta," vol. 2, no. 4, pp. 578–585, 2020.
- [15] A. Rudiantoro, "Mengukur Kinerja Keuangan PT . Pegadaian (Persero) Dengan Menggunakan Rasio Keuangan," vol. 7, no. 2, pp. 205–213, 2020.
- [16] R. Paembonan, P. Ma'na, and J. Halik, "Analisis akuntabilitas kinerja keuangan daerah di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang kabupaten biak provinsi Papua," *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–6, 2024, doi: 10.63416/mrb.v2i2.254.
- [17] R. Susanti, K. H. P. Lambe, and H. Gunadi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Warrena Kabupaten Jayawijaya," *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 47–55, 2024, doi: 10.63416/mrb.v2i2.301.