



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Nasya Khiyarillah

15020250182

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Nasya Khiyarillah

15020250182

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Agustus 2019

Yang Menyatakan

  
(Nasya Khiyarillah)

NIM 1502025182

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR

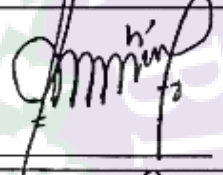
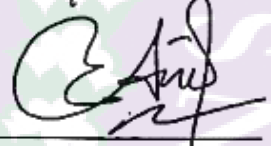
NAMA : NASYA KHIYARILLAH

NIM : 1502025182

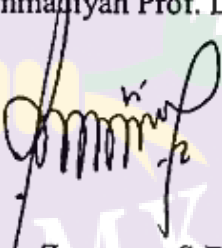
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

Nasya Khiyarillah  
1502025182

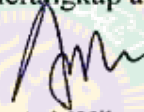
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 06 Desember 2019

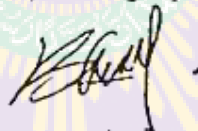
#### **Tim Penguji :**

Ketua, merangkap anggota :

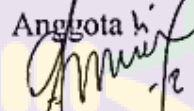


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Budi Permaha Yusuf, M.M.)



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

#### **Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

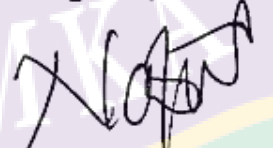
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nasya Khiyarillah  
NIM : 1502025182  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 6 Desember 2019  
Yang menyatakan,

  
(Nasya Khiyarillah)  
NIM 1502025086

## ABSTRAKSI

Nasya Khiyarillah (1502025182)

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Work Family Conflict, Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Studi awal pada PT Yodya Karya menunjukkan bahwa terdapat gejala-gejala adanya kinerja karyawan yang diperlihatkan oleh karyawan dalam menjalankan rutinitas kerja.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* karena penelitian ini menggunakan data sampel yang diambil dari populasi tertentu. Dengan metode ini akan dijelaskan pengaruh bebas ( $X_1$ ) adalah Budaya Organisasi, *Work Family Conflict* ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Data yang digunakan adalah Data Primer dan Sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yodya Karya yaitu sebanyak 108 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Non Probability Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Disarankan karyawan diberikan contoh penerapan membudayakan program 3 S (senyum, sapa, salam) agar karyawan mempunyai pembentukan akhlak atau karakter yang baik, memberikan motivasi dan semangat kerja terhadap karyawan untuk meminimalisir konflik di kantor atau keluarga agar menjadi seorang

karyawan yang bertanggung jawab dan professional serta senantiasa akan merasa nyaman dalam bekerja dan menciptakan budaya organisasi yang bagus.

Dan selain itu untuk selalu mensosialisasi karyawan dengan karyawan agar komunikasi antar pegawai makin terjalin dengan baik atau perlu adanya *Gathering* untuk lebih menjalin silaturahmi yang lebih agar solidaritas dan komunikasi terjalin dengan baik. Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial variabel Budaya Organisasi (X1), pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,345 dengan tingkat signifikansi secara keseluruhan lebih besar dari p 0,05. nilai koefisien korelasi parsial variabel *Work Family Conflict* (X2) pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,508 dengan tingkat signifikansi secara keseluruhan lebih besar dari p 0,05 Dapat disimpulkan bahwa manajemen dan peneliti lain perlu meneliti variable lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Yodya Karya. Selain itu perusahaan juga disarankan untuk mempertahankan kualitas manajemen yang diterapkan dengan sebaik-baiknya.



## ABSTRACT

**Nasya Khiyarillah (1502025182)**

### **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK FAMILY CONFLICT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR**

*Final Task. Tier One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

Keywords: Organizational Culture, Work Family Conflict, Employee Performance.

Performance is the result of work that has a strong relationship with the goals of the organization's strategy, customer satisfaction, and contributing to the economy. An initial study at PT Yodya Karya showed that there were symptoms of employee performance that was shown by employees in carrying out work routines.

This research uses explanatory survey method because this study uses sample data taken from a particular population. With this method the free influence (X1) will be explained as Organizational Culture, Work Family Conflict (X2) on the dependent variable (Y) is Employee Performance. The data used are Primary and Secondary Data. The population in this study were all employees of PT Yodya Karya as many as 108 people. The sample in this study used the Non Probability Sampling method. Data collection techniques in this study were questionnaires or questionnaires. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, hypothesis testing partial test (t test), simultaneous test (F test), analysis of the partial correlation coefficient and multiple correlation coefficient.

Suggested employees are given examples of the application of civilizing 3 S programs (smiles, greetings, greetings) so that employees have the formation of good character or character, provide motivation and enthusiasm for employees to minimize conflicts in the office or family in order to become a responsible and

professional employee and will always feel comfortable working and creating a good organizational culture.

And besides, to always socialize employees with employees so that communication between employees is increasingly well established or there is a need for a Gathering to establish better friendship so that solidarity and communication are well established. Based on the partial correlation coefficient of the variable Organizational Culture (X1), the employee performance (Y) of 0.345 with an overall significance level greater than  $p > 0.05$ . partial correlation coefficient value Work Family Conflict variable (X2) on employee performance (Y) of 0.508 with an overall significance level greater than  $p > 0.05$  It can be concluded that management and other researchers need to examine other variables that affect the Employee Performance of PT Yodya Karya . In addition the company is also advised to maintain the quality of management that is implemented as well as possible.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YODYA KARYA CAWANG JAKARTA TIMUR”**.

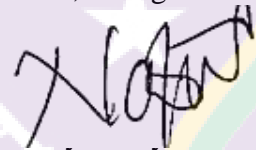
Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak luput dari dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT sebagai tempat pelarian berkeluh kesah dalam segala kondisi.
2. Kedua orang tua tercinta Papa, Mama, kakak tercintaku ka Mia, ka Syaza, adik tersayang Asyraf dan Nawal terimakasih sudah menjadi sumber kebahagiaanku.
3. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,
4. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajaranya.
5. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi I. Terimakasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi saya ini.

6. Bapak Edi Setiawan S.E., M.Si selaku Sek. Prodi Manajemen sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi II, Terimakasih pak atas segala bimbingan, motivasi dan ilmu yang diberikan selama penyusunan skripsi saya ini.
  7. Rahma, Elis, Wani, Hesti, Tya, Wiya, Sasi, Sarah, Mamoy, Laras, Rani, Vina, Doni, Misbah, Dzafer, Tyo, Pai, Aini, Marsila, Syana, Ayun, Mira terimakasih karena selalu memberi suasana canda tawa selama kuliah.
  8. PT Yodya Karya (Persero) Mba heni, Mba riska, Mba yuvita dan staf serta pegawai yang telah membantu menjadi objek penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
  9. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia dan angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas perjuangan kita bersama.
- Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 22 Agustus 2019



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	9
1.2.3 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah Pustaka .....	26
2.2.1 Sumber Daya Manusia .....	26
2.2.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia.....	26
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	27
2.2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	27
2.2.2.2 Fungsi Standar Kinerja .....	28

2.2.2.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	29
2.2.2.4 Penilaian Kinerja Karyawan.....	30
2.2.2.5 Dimensi Kinerja Karyawan.....	31
2.2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan .....	32
2.2.3 Budaya Organisasi .....	33
2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	33
2.2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	34
2.2.3.3 Karakteristik-Karakteristik Budaya Organisasi .....	35
2.2.3.4 Unsur-Unsur Kebudayaan .....	37
2.2.3.5 Dimensi Budaya Organisasi.....	38
2.2.3.6 Indikator Budaya Organisasi .....	39
2.2.4 Work Family Conflict.....	40
2.2.4.1 Definisi Work Family Conflict.....	40
2.2.4.2 Faktor Work Family Conflict .....	41
2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan .....	41
2.2.4.4 Bentuk-Bentuk Konflik Peran.....	42
2.2.4.5 Ciri-Ciri Work Family Conflict.....	43
2.2.4.6 Dimensi Work Family Conflict.....	43
2.2.4.7 Indikator Work Family Conflict .....	45
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	45
2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	45
2.3.2 Hubungan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan .....	46
2.3.3 Hubungan Budaya Organisasi dan Work family Conflict terhadap Kinerja Karyawan .....	47
2.4 Rumusan Hipotesis .....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian .....	50
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	51
3.3 Populasi dan Sampel .....	54
3.3.1 Populasi .....	54
3.3.2 Sampel .....	55

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Pengumpulan Data</i> .....	55
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	55
3.5	Analisis Statistik Deskriptif.....	58
3.5.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i> .....	62
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i> .....	62
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	62
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	63
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	64
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i> .....	64
3.5.4.1	<i>Model Regresi Linear berganda</i> .....	65
3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	65
3.5.4.3	<i>Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistic t)</i> .....	66
3.5.4.4	<i>Uji Serentak (Uji Statistik f)</i> .....	66
3.5.4.5	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</i> .....	66
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Sejarah Perusahaan.....	67
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i> .....	67
4.1.2	<i>Sejarah Singkat PT Yodya Karya (Persero)</i> .....	67
4.1.3	<i>Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan</i> .....	70
4.1.4	<i>Struktur Organisasi Perusahaan</i> .....	72
4.1.5	<i>Bisnis Utama Perusahaan</i> .....	73
4.1.6	<i>Gambaran Umum Karyawan PT Yodya Karya (Persero)</i> .....	75
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	78
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	78
4.2.1.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i> .....	78
4.2.1.2	<i>Uji Reabilitas</i> .....	81
4.2.2	<i>Analisis statistik deskriptif</i> .....	82
4.2.2.1	<i>Analisis Per Variabel</i> .....	83
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	105
4.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	112

4.4.1 Model Analisis Regresi Linier Berganda .....	112
4.4.2 Koefisien Korelasi.....	113
4.4.3 Uji Statistik T .....	115
4.4.4 Uji Statistik F .....	116
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi .....	117
4.5 Pembahasan.....	118
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	123
5.2 Saran .....	124
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>126</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Kinerja Karyawan di PT Yodya Karya .....	3
2.	Budaya Organisasi di PT Yodya karya .....	4
3.	<i>Work Family Conflict</i> di PT Yodya karya .....	6
4.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	17
5.	Operasional Variabel.....	52
6.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i> .....	57
7.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden .....	59
8.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	62
9.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	65
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	78
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	79
14.	Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	80
15.	Uji Validitas work family conflict ( $X_2$ ) .....	81
16.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	82
17.	Uji Reabilitas .....	83
18.	Nilai rata-rata dan Standar Deviasi Variabel <i>Descriptive Statistic</i> .....	84
19.	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang telah di lakukan.....	86
20.	Saya terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam bekerja. ....	86
21.	Saya selalu menaati aturan yang ada di kantor .....	86
22.	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan.....	87
23.	Saya memiliki semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja.....	87
24.	Saya merasa di hargai dalam bekerja sehingga dapat terwujud lingkungan kerja yang baik .....	88
25.	Saya selalu memberikan salam ( <i>greeting</i> ) kepada rekan kerja saya saat berjumpa .....	89

26. Saya sangat suka dan senang hati jika membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas kantor. ....	89
27. Saya selalu menciptakan ide ide yang bersifat inovatif dalam bekerja.....	90
28. Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.....	90
29. Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang baik.....	91
30. Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini .....	92
31. Rekapitulasi Kuisisioner Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	92
32. Saya pernah melewatkan acara keluarga karena sibuk bekerja. ....	94
33. Saya masih bisa berbagi waktu yang memadahi dengan keluarga meski saya bekerja lembur atau masuk akhir minggu .....	95
34. Permasalahan dalam keluarga, membuat saya harus tetap fokus dalam bekerja.....	95
35. Terlalu banyak aktivitas di kantor, tidak mengganggu hubungan keluarga .....	96
36. Saya tetap berkomunikasi dengan baik bersama keluarga, ketika merasa lelah sibuk bekerja .....	96
37. Saya bisa mengontrol emosi dengan baik, meskipun dapat tekanan atau masalah di kantor .....	97
38. Kondisi keluarga yang baik, mempengaruhi semangat kerja saya .....	98
39. Saya dapat menyesuaikan dengan cepat peran saya di tempat kerja dan keluarga.....	98
40. Rekapitulasi Kuisisioner <i>Work Family Conflict</i> (X <sub>2</sub> ) .....	99
41. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya. ....	100
42. Saya mampu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikannya dengan baik.....	101
43. Saya selalu menjaga kerapian dalam bekerja.....	102
44. Saya dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan teliti. ....	102
45. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan... ..	103
46. Saya mampu bekerja secara mandiri dalam mengerjakan tugas kantor....	103
47. Saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas kantor tanpa disuruh. ....	104
48. Saya akan terus melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan.....	104
49. Saya sangat berantusias dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.....	105
50. Saya dapat berkomunikasi antara pimpinan dan rekan kerja dengan baik. ....	105
51. Saya memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja.	106

52. Saya sanggup menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik lagi.....	107
53. Saya mampu bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim. ....	107
54. Rekapitulasi Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	108
55. Hasil Uji Normalitas .....	110
56. Hasil Uji Multikolonieritas .....	112
57. Uji Glejser.....	114
58. Hasil Uji Autokorelasi .....	115
59. Hasil Regresi Linear Berganda .....	117
60. Koefesien Korelasi Parsial Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan ...	118
61. Koefesien Korelasi Parsial Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan ...	119
62. Hasil Uji Statistik T .....	120
63. Hasil Uji Statistik F.....	121
64. Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	122

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	48
2.	Struktur Organisasi PT Yodya Karya .....	73
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	111
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	113

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/36
2.	Data Kuesioner .....	6/36
3.	Output Data SPSS.....	9/36
4.	Tabel r (df= 1-90) .....	27/36
5.	Tabel t (df=70-100).....	27/36
6.	Surat Tugas .....	28/36
7.	Surat permohonan riset .....	29/36
8.	Surat persetujuan permohonan riset.....	30/36
9.	Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....	31/36
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	32/36
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	33/36
12.	Daftar riwayat hidup.....	33/33

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi di Indonesia telah berjalan lebih dari sepuluh tahun. Berbagai usaha dan inovasi telah dilakukan untuk mencari model yang lebih efektif dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu *sustainable* dalam menghadapi dinamika lingkungan yang berubah. Salah satunya yaitu dengan mengelola sumber daya yang terdapat di perusahaan,

Menurut (Saputri, 2014) sumber daya manusia sebagai motor penggerak seluruh kegiatan perusahaan agar bekerja secara efektif dan efisien. Sebagian besar perusahaan termasuk perusahaan konsultan konstruksi bertujuan untuk tumbuh dan sukses dalam bisnis mereka. Perusahaan milik Negara khususnya BUMN yang menjalankan kegiatan bisnis saat ini berada dalam persaingan global yang ketat. Hal ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar berkembang tiap tahun nya. Jika suatu karyawan dinilai meningkat kinerjanya maka perusahaan akan mengalami kenaikan produktivitas di dalamnya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang bisa kita lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu

perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Sutrisno, 2013).

Untuk mencapai hal tersebut di perlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dari berbagai faktor, diantaranya yaitu budaya organisasi. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang telah menjadi *personal value* bagi masing-masing karyawan, Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan (Lisa, 2018).

Dengan latar belakang dan keterampilan PT Yodya Karya yang berbeda satu dengan yang lain kekurangan yang menghambat kinerja karyawan nya yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan. Seperti yang terjadi pada salah satu perusahaan PT Yodya Karya di Jakarta. Terlihat seperti mengalami penurunan kinerja. Hal ini dipahami peneliti melalui proses magang selama 2 bulan di perusahaan tersebut yang akhirnya peneliti ingin menganalisa lebih jauh dengan merujuk pada penelitian ini. Berikut adalah tabel kinerja karyawan di PT. Yodya Karya (Persero):

**Tabel 1**  
**Kinerja Karyawan (2017-2018)**  
**Di PT. Yodya Karya (Persero)**

<b>A. Perilaku Kerja</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
1. Disiplin	90%	80%
2. Tanggung Jawab	95%	85%
3. Kerjasama	90%	80%
4. Kepemimpinan	95%	90%
5. Kejujuran	95%	90%

(Lanjutan)  
Tabel 1

<b>B Hasil Kerja</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
1. Kualitas Kerja	100%	90%
2. Kuantitas Kerja	95%	90%
3. Keterampilan Kerja	95%	85%
4. Semangat Kerja	95%	90%
<b>Jumlah</b>	<b>845%</b>	<b>780%</b>

Sumber: Bag. Personalia Human Resources Management PT. Yodya Karya (Persero)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan tiap tahun nya yang disebabkan oleh berbagai faktor. Suatu kinerja didukung oleh adanya faktor, faktor eksternal maupun internal sedangkan budaya organisasi dijelaskan suatu kebiasaan yang ada dari dalam diri karyawan, yang dapat berpengaruh kepada lingkungan internal perusahaan. Budaya organisasi dapat memberikan manfaat tersendiri terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Di era kekinian, budaya organisasi menjadi alat pacu agar tujuan bersama organisasi dapat di praktikan dalam suatu organisasi. Dalam periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu karyawan, seperti kebiasaan rajin bekerja (Erik, 2016). Sehingga pendapat tersebut diperkuat oleh (Hasan, 2017) Budaya organisasi sebagai norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan setiap anggota organisasi. Dengan memahami norma dan kebiasaan organisasi, karyawan akan menerapkan pada kebiasaan mereka setiap hari dan akan terbentuk suatu budaya organisasi yang baik.

Hal ini terbukti masih adanya karyawan yang terkadang pada saat jam kerja sedang berlangsung masih terlihat beberapa karyawan yang masih tidak bekerja entah karena tidak ada pekerjaan atau karena memang sengaja untuk tidak bekerja,



pada saat jam kerja masih terlihat beberapa karyawan yang meninggalkan kantor kebiasaan yang mendasar dalam organisasi, sehingga dapat mengakibatkan terbentuknya suatu budaya organisasi yang buruk sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Indikator Budaya Organisasi**  
**Di PT. Yodya Karya (Persero)**

No	Indikasi	Kondisi yang mengarah pada terjadinya Budaya Organisasi
1.	Kesadaran diri	Masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang telah di lakukan.
2.	Keagresifan	Hampir dari semuanya sangat semangat dan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja.
3.	Kepribadian	Senang jika membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas kantor.
4.	Performa	Hampir dari semuanya selalu ingin menciptakan inovasi baru dalam bekerja.
5.	Orientasi tim	Masih ada beberapa karyawan yang belum merasa nyaman dengan kondisi organisasi nya.

*Sumber: Data Pra Survey yang telah diolah penulis pada PT. Yodya Karya, 2019*

Berdasarkan Tabel 2 diatas, Hal ini terbukti menunjukkan kondisi budaya organisasi yang disebabkan oleh berbagai faktor. Hal tersebut tentunya menandakan atau memperlihatkan suatu kondisi Budaya organisasi perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu budaya organisasi yang baik perlu diciptakan pada PT Yodya karya guna meningkatkan kinerja kerja karyawan, budaya organisasi yang diangkat oleh peneliti pada dasarnya menjadi salah satu faktor penting karena mempunyai beberapa indikator diantaranya kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, peforma, orientasi tim dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, hampir setiap hari karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang berpengaruh dalam pembentukan sikap

terhadap lingkungan sekitar yang dihadapinya dan juga mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menyumbangkan keberhasilan kepada organisasi (Gultom, 2014).

Berdasarkan Arianto (2017) *Work Family Conflic* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena konflik peran yang dialami oleh seorang karyawan akan lebih banyak mencurahkan energinya untuk mengatasi konflik peran tersebut daripada mencurahkan perhatiannya pada bagaimana menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

Pekerjaan dan keluarga dua kepentingan yang tidak dapat dipisahkan. Melalui keluarga, seseorang mendapat kasih sayang, perhatian, serta segala pemenuhan hidupnya. Keluarga juga sarana penting bagi pembentukan dan pengembangan karakter seorang individu. Sementara melalui pekerjaan, seseorang dapat lebih menemukan jati dirinya, menumbuhkan semangat dan tekad dalam usaha serta dapat lebih menyejahterakan hidup dan keluarganya (Nanda, 2017).

Status karyawan terbagi menjadi dua yaitu sudah menikah dan belum menikah. Bagi karyawan yang belum menikah, mereka dapat mengejar karier, mengukir prestasi dan meraih cita-cita. Bagi karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, mereka kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan karier dan keluarga sehingga dapat menimbulkan berbagai masalah. Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan ialah menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, para karyawan akan berusaha untuk memenuhi tuntutan kebutuhan pribadi

mereka namun di saat yang bersamaan mereka juga dituntut untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan dalam perusahaan (Jackson,2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf karyawan bagian perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia mengenai konflik antar pekerja dan keluarga pada karyawan diperoleh kesimpulan bahwa tingkat kondisi karyawan belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *Work Family Conflict*, hal tersebut penulis rangkum ke dalam tabel 3 dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Indikator *Work Family Conflict* (WFC)**  
**Di PT Yodya Karya (Persero)**

No	Indikasi	Kondisi yang mengarah pada terjadinya <i>work family conflict</i>
1.	<i>Time-based conflict</i> (Konflik berdasarkan waktu)	Kurang nya waktu untuk keluarga masih terjadi di alami oleh karyawan PT Yodya Karya, dan Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja mereka masih dapat di katakan sering terjadi.
2.	<i>Strain-based conflict</i> (Konflik berdasarkan tekanan)	Adanya beberapa karyawan mengalami tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan keluarga dan Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja mereka.
3.	<i>Behavior -based conflict</i> (Konflik berdasarkan perilaku)	Merasa tidak mendapat dukungan dari keluarga untuk bekerja masih dapat dikatakan rendah.

*Sumber, Data Pra Survey yang telah diolah penulis pada PT. Yodya Karya, 2019*

Hal ini terbukti masih ada kurang nya waktu untuk keluarga masih terjadi di alami oleh karyawan PT Yodya Karya, dan Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja mereka masih dapat di katakan sering terjadi. Adanya beberapa karyawan mengalami tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan keluarga, Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas

dalam bekerja mereka dan merasa tidak mendapat dukungan dari keluarga untuk bekerja masih dapat dikatakan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Novziransyah (2017); Hasan (2017); Putra (2016); Tri (2014); Shahzad (2013) menunjukkan bahwa regresi yang diuji dalam penelitian ini adalah signifikan atau dengan kata lain pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja adalah bukan karena hal kebetulan semata, melainkan benar-benar nyata atau memiliki hubungan positif signifikan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Maabuat (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain Budaya Organisasi terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada perusahaan, salah satunya dengan menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan keluarga atau *work-family conflict*. Menurut Johanes (2017); Batur (2013); Wardana (2014); Supriyanto (2014); sehingga diperkuat oleh penelitian dari Natalia (2015) bahwa konflik keluarga kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Penelitian menurut Jackson dan Arianto (2017) Hasil dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas, konflik kerja ke keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Namun hanya berfokus pada wanita karena asumsi umum yang telah beredar bahwa wanita lebih dipengaruhi oleh konflik daripada pria. Wanita karir yang menikah dan telah memiliki anak-anak mengalami *WFC* dikarenakan wanita karir memiliki tanggung jawab lebih.

Hasil studi Analisa diatas berdasarkan ketidak konsistenan akan kesimpulan akhir penelitian yang telah dijelaskan, maka akan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan yang dirasakan dapat memberikan hasil yang memadai dengan data yang lebih relevan dengan kondisi yang sekarang ini maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Family Conflict* yang dilakukan di PT Yodya Karya terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan judul penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan PT Yodya Karya Cawang Jakarta Timur”**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Yodya Karya Cawang Jakarta Timur ?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yodya Karya Cawang Jakarta Timur ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Yodya Karya Cawang Jakarta Timur?
4. Bagaimanakah Kinerja Karyawan terhadap PT Yodya Karya Cawang Jakarta Timur?

5. Bagaimanakah Budaya Organisasi terhadap PT Yodya Karya Cawang Jakarta Timur?
6. Bagaimanakah *Work Family Conflict* terhadap PT Yodya Karya Cawang Jakarta Timur?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti perlu melakukan pembatasan mengingat banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja PT Yodya Karya. Agar terciptanya tujuan penelitian yang terarah, maka dalam penelitian ini penulis berusaha membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian yaitu hanya pada Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Work Family Conflict* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yodya Karya cabang Cawang, Jakarta Timur.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini. Beberapa permasalahan itu antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Yodya Karya Cawang, Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Yodya Karya Cawang, Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan PT Yodya Karya Cawang, Jakarta Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Yodya Karya Cawang, Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan PT Yodya Karya Cawang, Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan PT Yodya Karya Cawang, Jakarta Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian merupakan suatu yang sangat berharga untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh penulis selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan juga dapat memberikan manfaat berbagai pihak diantara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan, terutama pada jajaran karyawan dan petinggi pada perusahaan.

2. Bagi Akademik

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam teori sumber daya manusia dengan praktek sesungguhnya.

3. Bagi Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu yang bisa dijadikan bahan pembelajaran dan suatu sarana untuk menyampaikan opini terhadap Budaya Organisasi dan *Work Family Conflict* di PT Yodya Karya.





## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdullah, M.M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batur, A.N. (2013). *The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers*. European Journal of Research on Education.
- Colquitt, J.A. (2015:32-35). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Coulter. (2013:51). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Dr. Riduwan, M.B.A (2015) *Metode dan Teknik Menyusun Porposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Dr. Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Handoko (2011:4) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Haus dan Beutell (2013) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Surabaya: Pena semesta.
- Jamal. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kinici, K. a. (2013). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Lukman, H. (2016:3). *Dasar-dasar Manajemen*. Surakarta: Jasmine.
- Mangkunegara. (2013). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudrajad Kuncoro, (2011). *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Prawirisentono. (2016:481). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktifitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siswanto Bedjo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*, cetakan ke sebelas, Alfabeta, CV Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman I.A. (2012) *Aplikasi Komputer dalam penyusunan karya ilmiah*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Surtisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uhamka FEB. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.

### Jurnal

- Arianto, (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Erik,W.P. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semangat Baru Jaya*. Agora Vol. 4 No. 1.
- Fakhar Shahzad,I.Z. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*. Journal of Business Studies Quarterly 2013 Volume 5 Number 2.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Hasan,S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin*.
- Ivan Marga Pratama. (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 27
- Jackson. (2017). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi*. Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia Dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017
- Johanes Tangka,S.M. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Manado)*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4345-4354.
- Laras Tri Saputri, F. A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Manajemen dan Pelayanan Farmasi Volume 4 Nomor 1.
- Lina, D. (2014). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*.
- Lisa Dwi. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict dan kepuasan kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah sakit Permata Bunda kandung)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 55 No. 2 Februari 2018

Made Ary (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja)*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol. 5 No. 1 Juni 2017

Made W. (2014). *Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*. European Journal of Business and Management Vol.6, No.32.

Nanda N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*. Jumantik Volume 2 Nomor 1.

Putri Natalia (2015). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang)*. Diponegoro Journal Of Accounting Volume 4, Nomor 2.

Teguh Hendra (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru*. jurnal development

#### Website

<https://www.sinergiaconsultant.com/5-unsur-utama-dalam-organizational-culture/>

<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-work-family-conflict/8847>