

PENGARUH KINERJA, KEAMANAN, DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA BUDAYA ORGANISASI DI SOCIAL CARE

Divania Fazrina ^{*1}

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
divaniafazrina20@gmail.com

Edy Soesanto

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
edy.soesanto@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRACT

The phenomenon of employee performance, safety and motivation in Social Care organizations not meeting expectations. Low performance may be caused by a lack of training, skills development, this can include physical and non-physical problems such as workload stress, harassment, violence or discrimination. The purpose of this research is to identify the influence of organizational culture in Social Care organizations on employee performance, safety and motivation in the workplace. This research method is a convenience sampling technique and data analysis is carried out using descriptive statistical techniques. By involving 115 employees in the Social Care organization. From the results of this research data analysis, it shows that the influence of performance, safety and employee motivation has a significant impact on organizational culture in Social Care.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Employee Security, Employee Motivation.

ABSTRAK

Fenomena mengenai kinerja, keamanan dan motivasi karyawan di organisasi Social Care yang tidak sesuai dengan harapan. Dengan adanya kinerja yang rendah mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan, pengembangan keterampilan, ini dapat termasuk masalah fisik dan non fisik seperti stress beban kerja, pelecehan, kekerasan atau diskriminasi. Tujuan adanya penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi yang ada dalam organisasi Social Care mempengaruhi kinerja, keamanan dan motivasi karyawan di tempat kerja. Metode penelitian ini adalah teknik convenience sampling dan analisa data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Dengan melibatkan sebanyak 115 karyawan di organisasi Social Care. Dari hasil analisa data penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kinerja, keamanan dan motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap budaya organisasi di Social Care.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Keamanan Karyawan, Motivasi Karyawan.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan dan pencapaian suatu Organisasi. Budaya organisasi mencerminkan norma, norma, sikap dan nilai-nilai yang diperlakukan oleh anggota organisasi, dan dapat berdampak signifikan terhadap berbagai aspek kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (Huda & Farhan, 2019). (Nur et al., 2020) mengemukakan bahwa

¹ Korespondensi Penulis.

budaya organisasi merupakan usaha yang dibuat dan didorong oleh sekelompok individu dalam organisasi untuk mengatasi tantangan yang muncul dari luar maupun dalam organisasi itu sendiri.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya, termasuk hasil kerja yang dapat diperoleh baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Ini juga mencakup cara individu diharapkan untuk berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang mereka emban, bersama dengan ukuran seperti jumlah, mutu, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Menurut (Ainanur, 2018) kinerja atau performa mencakup pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas, sejalan dengan tanggung jawab dan kewenangan mereka. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan prinsip moral dan etika.

Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh (Sugiyono & Rahajeng, 2022) dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa rata-rata prestasi kerja di DKPKP adalah 90,13% pada tahun 2018, 86,36% pada tahun 2019, dan 87,08% pada tahun 2020. Jika kita menggunakan tahun 2018 sebagai patokan, maka terlihat bahwa prestasi kerja mengalami penurunan dari tahun 2019 ketahun 2020. Pada tahun 2018, prestasi pegawai dinilai sangat baik dengan mencapai 90,13%, kemudian turun menjadi baik pada tahun 2019 sebesar 86,36%, dan tetap baik pada tahun 2020 sebesar 87,08%. Dari penilaian prestasi ini, terlihat ada masalah dalam manajemen sumber daya manusia di DKPKP. Perhatian serius perlu diberikan pada masalah ini karena kurangnya peningkatan kinerja setiap tahun dapat berdampak negatif pada pelayanan publik di DKI.

Selain itu, motivasi karyawan adalah kunci utama dalam menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan inovatif (Munawirsyah, 2021). Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, dan mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam perbaikan dan inovasi yang dapat menguntungkan organisasi. Namun, meskipun pentingnya hubungan antara kinerja, keamanan, dan motivasi karyawan dengan budaya organisasi, masih ada banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam memahami dinamika yang mempengaruhi faktor-faktor ini secara bersamaan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang komprehensif untuk mengeksplorasi hubungan antara kinerja, keamanan, dan motivasi karyawan dengan budaya organisasi. Menurut (Iba et al., 2021) motivasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang muncul di dalam diri seseorang, mendorong dan mengarahkan perilaku mereka. Hal ini bertujuan agar pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dengan semangat dan mencapai hasil kerja yang berkualitas. (Arsindi et al., 2022) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang mendapatkan dorongan individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 115 karyawan yang menjadi korban budaya organisasi yang tidak baik dalam suatu organisasi, sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kinerja korban (karyawan). Penelitian ini menggunakan metode teknik convenience sampling. Teknik tersebut dipilih karena rancangan penelitian ini bertujuan untuk mencakup individu-individu yang kebetulan paling mudah diakses oleh peneliti. Pemilihan responden dilakukan berdasarkan teknik convenience sampling dan analisa data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena.

Skala pengukuran pengaruh kinerja karyawan menggunakan skala semantik diferensial dengan dimensi evaluasi yang dikembangkan oleh Osgood (Mada, 2015). Dimensi evaluasi merupakan alat ukur yang menggambarkan subjek untuk dinilai dengan baik atau buruknya stimulus termasuk perasaan, kualitas dan moral yang dimiliki oleh subjek. Kemudian, item-item dalam skala ini menggunakan pernyataan yaitu, skala ini digunakan untuk melihat hubungan antara kinerja, keamanan dan motivasi pada karyawan dalam bentuk skala linear, tetapi tersusun dari sebuah garis kontinum dimana nilai yang sangat negatif terletak di sebelah kiri sedangkan nilai yang sangat positif terletak di sebelah kanan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Data Kuantitatif

Kisi-kisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas): Variabel ini sering disebut variabel stimulus atau variabel prediktor. Variabel bebas atau X dalam penelitian ini adalah Hubungan Kinerja, Keamanan, dan Motivasi Karyawan terhadap variabel dependen. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kinerja, Keamanan dan Motivasi.
2. Variabel Dependental (Variabel Terikat): Variabel dependen atau Y adalah variabel yang menjadi objek penjelasan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang dijelaskan adalah Budaya Organisasi.

Tabel 4. 1 Kisi-kisi Operasional Variabel X (Kinerja, Keamanan, dan Motivasi Karyawan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Skala
Kinerja Karyawan	Penurunan Kinerja	Penurunan kinerja yang signifikan dalam beberapa waktu terakhir.	2	<i>Likert</i>
	Lingkungan Kerja	Sulit mengontrol frustrasi dengan beberapa aspek dalam lingkungan kerja.	3	

	Tekanan Stressor	Terjadinya tekanan atau stres yang berlebihan sehingga memengaruhi kinerja.	4	
Keamanan Karyawan	Keamanan Kerja	Terdapat rasa aman dalam bekerja tanpa takut akan tindakan atau hukuman yang tidak adil.	12	<i>Likert</i>
	Support System	Mendapat dukungan dalam mengatasi tantangan kerja yang sulit oleh rekan kerja dan atasan.	14	
	Tindakan Abusive	Merasakan tindakan kekerasan maupun diskriminasi.	15	
Motivasi Karyawan	Penurunan Motivasi	Mengalami penurunan motivasi dalam	1	<i>Likert</i>

		menjalankan tugas-tugas pekerjaan.		
	Meningkatkan Softskill dan Hardskill	Mampu untuk belajar dan meningkatkan keterampilan.	9	
	Pengakuan dan Penghargaan	Sulit diakui dan dihargai atas kontribusi.	6	
	Dukungan dan Tujuan	Memberikan dukungan untuk mencapai tujuan.	13	

Sedangkan kisi-kisi operasional variabel yang digunakan untuk menentukan indikator variabel Budaya Organisasi, sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Kisi-Kisi Operasional Variabel Budaya Organisasi (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Skala
Budaya	Manajemen dan Karyawan	Kurang adanya hubungan yang positif antara manajemen dan karyawan.	5	
	Kontribusi Terhadap Kinerja	Merasakan budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja	7	

Organisasi	Pengambilan Keputusan	Mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.	8	<i>Likert</i>
	Kolaborasi dan Teamwork	Budaya organisasi mendorong kolaborasi dan kerja sama tim.	10	
	Dukungan Prestasi	Budaya organisasi memberikan dukungan yang terhadap prestasi.	11	

Data Responden

Dalam penelitian ini, terdapat 115 peserta yang telah mengisi kuesioner, terdiri dari 97 wanita dan 18 pria. Ini menyebabkan 84,3% peserta adalah wanita, sementara 15,7% sisanya adalah pria.

Tabel 4.1.1 *Data Responden*

	Jenis Kelamin	N	Percentase
Responden	Perempuan	97	84,3%
	Laki-laki	18	15,7%
Total		36	100%

Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	14

Gambar 4. 1 *Reliability Statistics*

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa reliabilitas pengukuran sebesar 0.673 dengan melibatkan 14 item menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki tingkat keandalan yang moderat, menunjukkan konsistensi dalam pengukuran yang dilakukan pada 14 item tersebut. Ini mengartikan hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat dianggap relatif stabil dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian atau pengukuran yang sedang dilakukan.

Variabel Skala

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.8870	43.610	6.60378	14

Gambar 4. 2 Scale Statistics

Pada gambar 4.2 diatas dalam konteks analisis data ini, hasil yang ditemukan adalah sebagai berikut: rata-rata (*mean*) dari dataset adalah 37.8870, dengan variasi (*variance*) mencapai 43.610 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam dataset ini cukup bervariasi atau tersebar dalam kisaran yang relatif besar, serta standar deviasi (*standard deviation*) sekitar 6.60378 menunjukkan sejauh mana nilai-nilai dalam dataset tersebar dari rata-rata, dan angka ini mengindikasikan seberapa jauh data cenderung berbeda dari rata-rata. Semua perhitungan ini didasarkan pada sampel yang terdiri dari 14 item.

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	organisasikurangbaik	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df
usia	1 sampai 3 bulan	.247	64	.000	.885	64
	4 sampai 6 bulan	.225	38	.000	.859	38
	lebih dari 6 bulan	.181	13	.200*	.929	13

Gambar 4. 3 Tests of Normality

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa uji normalitas untuk data dalam kategori usia sekitar 19 tahun mempunyai pengalaman organisasi kurang baik selama "1 sampai 3 bulan" dengan menghasilkan nilai sig sebesar 0.000. Nilai sig yang artinya variabel X (Kinerja,Keamanan dan Motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Budaya Organisasi). Lalu, untuk data kategori usia "4 sampai 6 bulan" dengan nilai sig sebesar 0.000, menunjukkan adanya kemungkinan variabel X (Kinerja,Keamanan dan Motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Budaya Organisasi). Tetapi, untuk kategori "lebih dari 6 bulan" menunjukkan bahwa data dalam kategori ini tidak memiliki pengaruh terhadap variabel X (Kinerja,Keamanan dan Motivasi) terhadap variabel Y (Budaya Organisasi).

Perbandingan Kategori

Group Statistics					
	organisasikurangbaik	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
jeniskelamin	1 sampai 3 bulan	64	1.88	.333	.042
	4 sampai 6 bulan	38	1.79	.413	.067

Gambar 4. 4 Group Statistics

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan mengalami budaya organisasi kurang baik selama 1 sampai 3 bulan dengan memperoleh data sekitar 97 perempuan.

Sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki sekitar 18 responden. Dengan rata-rata terjadinya budaya organisasi kurang baik untuk “1 sampai 3” bulan mencapai 1.88, sedangkan untuk “4 sampai 6” bulan mencapai 1.79. Rata-rata yang diperoleh sekitar 0.545.

Independent Sample T-Test

Independent Samples Test										
usia	Levene's Test for Equality of Variances					t-Test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
						-1.016		Lower	Upper	
Equal variances assumed	1.197	.276	-2.415	100	.018	-1.016	.421	-1.852	-1.181	
Equal variances not assumed			-2.370	73.425	.020	-1.016	.429	-1.871	-1.162	

Gambar 4. 5 *Independent Samples T-Test*

Pada gambar diatas nilai sig menunjukkan bahwa *Independent Sample Test* dengan kategori usia, terdapat perbedaan yang signifikan antara hubungan kinerja, keamanan, dan motivasi karyawan terhadap budaya organisasi di Social Care, baik saat diasumsikan varian yang sama (0.18) maupun saat varian tidak diasumsikan sama (0.20). Ketika diasumsikan bahwa varian kinerja, keamanan, dan motivasi karyawan adalah sama (equal variances assumed), nilai sig sebesar 0.18 mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam hubungan antara usia karyawan dan faktor-faktor tersebut. Ini menggambarkan bahwa usia karyawan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja, keamanan, dan motivasi dalam budaya organisasi di Social Care.

Ketika diasumsikan bahwa varian kinerja, keamanan, dan motivasi karyawan tidak sama (equal variances not assumed), hasil nilai sig sebesar 0.20 tetap menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara usia karyawan dan faktor-faktor tersebut. Hal ini mengonfirmasi bahwa bahkan ketika asumsi varian tidak terpenuhi, hubungan antara usia karyawan dan faktor-faktor seperti kinerja, keamanan, dan motivasi masih memiliki signifikansi yang tinggi.

Hasil Analisis dan Interpretasi

Case Processing Summary

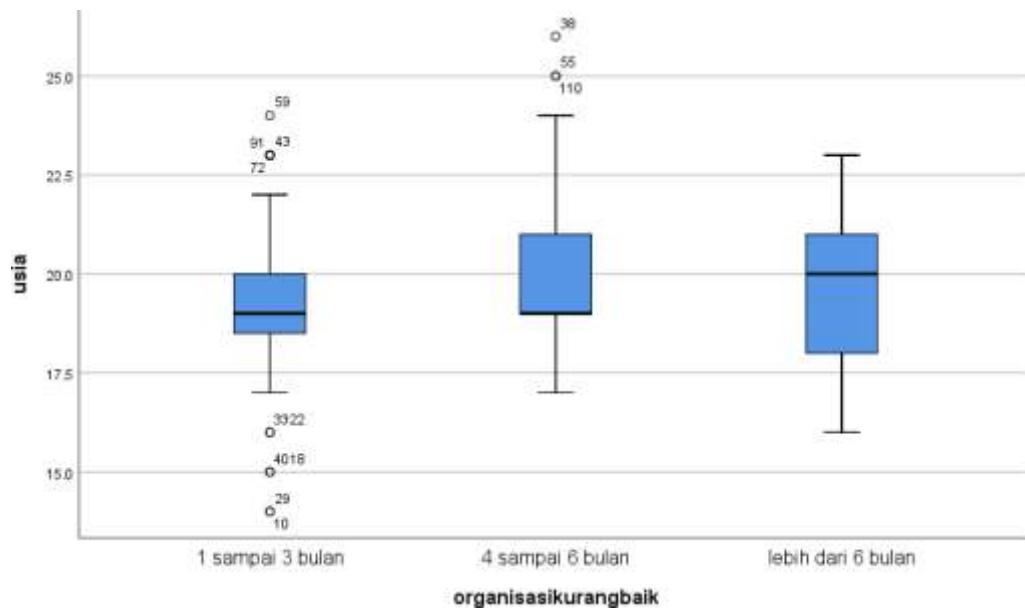
usia	Budaya Organisasi Kurang Baik	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
	1 sampai 3 bulan	64	100.0%	0	0.0%	64	100.0%
	4 sampai 6 bulan	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%
	lebih dari 6 bulan	13	100.0%	0	0.0%	13	100.0%

Gambar 4. 6 *Case Processing Summary*

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa Untuk kategori usia 1 sampai 3 bulan, terdapat 64 responden yang mengalami budaya organisasi kurang baik. Ini membuktikan bahwa 100% dari

responden dalam kategori ini telah diikutsertakan dalam analisis. Untuk kategori usia 4 sampai 6 bulan, terdapat 38 responden yang mengalami budaya organisasi kurang baik. Hal tersebut juga mencapai 100% dari total responden dalam kategori ini. Terakhir, untuk kategori usia lebih dari 6 bulan, 13 responden mengalami budaya organisasi kurang baik setelah dianalisis, membuktikan partisipasi 100% dari responden dalam kategori ini. Secara kesimpulan terdapat 115 responden yang mengalami budaya organisasi kurang baik di Social Care.

Diagram Grafik



Gambar 4. 7 Diagram Grafik *Usia Pada Organisasi Kurang Baik*

Pada diagram grafik diatas menunjukkan bahwa usia 19 tahun rentan mengalami budaya organisasi kurang baik dengan penurunan kinerja sebesar 40%, keamanan (stress, diskriminasi dan lainnya) sebesar 43,5% dan penurunan motivasi karyawan sebesar 51,3%. Data yang diperoleh menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 115 karyawan di organisasi Social Care.

1. **Kinerja** menunjukkan penurunan sebesar 40%. Ini mengindikasikan bahwa karyawan berusia 19 tahun lebih mungkin mengalami tantangan dalam mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan hasil kerja mereka.
2. **Keamanan**, yang mencakup faktor-faktor seperti stres dan diskriminasi, mengalami penurunan sebesar 43,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam kategori usia ini mungkin lebih rentan terhadap masalah-masalah keamanan dan kesejahteraan psikologis, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka.
3. **Motivasi karyawan** mengalami penurunan yang paling signifikan, sebesar 51,3%. Hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang berusia 19 tahun cenderung mengalami penurunan motivasi yang lebih drastis, yang dapat berdampak pada semangat kerja dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kinerja karyawan dan budaya organisasi. Sebanyak 45% dari total responden mengalami penurunan kinerja yang dapat dikaitkan dengan budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja mereka. Penurunan kinerja ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor internal dalam budaya organisasi yang telah mempengaruhi karyawan secara negatif, seperti:

- 1. Pengaruh Kinerja Terhadap Budaya Organisasi:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam kinerja karyawan. Sejumlah besar responden (45%) melaporkan penurunan kinerja yang signifikan dalam beberapa waktu terakhir, dan ini dapat dihubungkan dengan budaya organisasi yang ada di Social Care. Budaya organisasi yang tidak mendukung, mungkin karena norma yang tidak sehat atau tekanan yang berlebihan, dapat menghambat produktivitas dan motivasi karyawan.
- 2. Frustrasi dalam Lingkungan Kerja:** Penurunan kinerja karyawan yang signifikan juga dapat disebabkan oleh tingkat frustrasi yang tinggi dalam lingkungan kerja Social Care. Frustrasi ini mungkin muncul karena tidak adanya dukungan dalam mencapai tujuan, ketidakjelasan peran, atau adanya konflik internal. Budaya organisasi yang mempromosikan komunikasi yang buruk atau pemecatan yang tidak adil juga dapat menjadi sumber frustrasi.
- 3. Tekanan dan Stres yang Berlebihan:** Adanya tekanan atau stres yang berlebihan dalam lingkungan kerja adalah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini seringkali disebabkan oleh ekspektasi yang tidak realistik, jadwal kerja yang ketat, dan tuntutan kerja yang berlebihan. Budaya organisasi yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan peningkatan tekanan dan stres, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja.

Pengaruh Keamanan dan Motivasi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keamanan dan motivasi karyawan dengan budaya organisasi di Social Care. Data menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kurang aman dan memiliki motivasi rendah di lingkungan kerja mereka sebesar 51,3%. Hal ini tampaknya berdampak negatif pada budaya organisasi dalam organisasi Social Care. Beberapa temuan utama termasuk:

- 1. Ketidakpuasan dengan Hubungan Manajemen-Karyawan:**
Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka tidak melihat adanya hubungan yang positif antara manajemen dan karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif, ketidakpercayaan, dan kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Ketidakpuasan ini mempengaruhi persepsi mereka terhadap budaya organisasi Social Care.
- 2. Rendahnya Motivasi Karyawan:**
Data juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan cenderung rendah. Karyawan merasa tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Kurangnya keterlibatan ini dapat mengurangi rasa memiliki dan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja Social Care.
- 3. Pengalaman Kekerasan dan Diskriminasi:**

Sebagian karyawan melaporkan pengalaman tindakan kekerasan dan diskriminasi dalam organisasi Social Care. Ini adalah isu serius yang dapat merusak budaya organisasi dan merusak kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa data penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kinerja, keamanan dan motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap budaya organisasi di Social Care, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Kinerja Karyawan Signifikan Terhadap Budaya Organisasi
2. Pengaruh Keamanan Karyawan Signifikan Terhadap Budaya Organisasi
3. Pengaruh Motivasi Karyawan Signifikan Terhadap Budaya Organisasi

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, dengan melakukan penelitian lebih mendalam yang difokuskan pada kesejahteraan karyawan dan kualitas kehidupan kerja mereka dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai perasaan dan pengalaman mereka di dalam lingkungan kerja. Dengan melakukan survei secara berkala untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan dan memantau perubahan dalam persepsi mereka terhadap budaya organisasi dan manajemen. Tindakan ini dapat membantu dalam mengidentifikasi tren dan kebutuhan perbaikan yang jelas. Lingkungan kerja harus mengambil tindakan yang nyata untuk mencegah tindakan kekerasan dan diskriminasi di tempat kerja, termasuk penyelenggaraan pelatihan anti-diskriminasi dan menerapkan kebijakan yang kuat untuk melindungi hak-hak karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, S. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suryanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Dewi, H. A., Suryani, S., & Sriati, A. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi cyberbullying pada remaja: A Systematic review. *Journal of Nursing Care*, 3(2). <https://doi.org/10.24198/jnc.v3i2.24477>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan

- melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan KomitmenOrganisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan KomitmenOrganisasasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis-A*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Nur, F. M., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 9(4), 356– 368. <https://doi.org/10.29303/jmm.v9i4.582>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suryanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Bhinti Nur Khasanah. (2022). Gambaran Strategi HRD untuk Menjaga Kesehatan Mental Karyawan Saat Bekerja dari Rumah. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(3), 901–908. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i3.4892>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama*, Pena Persada, Indonesia (Issue July).
- Hakim, G. R. U., & Rizky, D. K. (2021). Hubungan Resiliensi Dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan Pt. X Area Jawa Timur Di Masa Pandemik Covid-19. *Ejournal UNM, April*, 201–212.
- Nurdin, I. B. (2018). Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.I, No.1, Januari 2018. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume.I*(1), 70–97.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Jurnal of Marketing and Commerce*, 5(1), 25–38.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAAJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAAAJ:RGFaLdJalmkC
- Yarmmani, Anindita, S. M., & Hasanati, M. (2021). Employee Assistance Programme (EAP): Layanan Organisasi dalam Mengurangi Stres Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Prosiding*

Konferensi Nasional Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia, 1(1), 2021.
<https://journal.unusia.ac.id/index.php/Conferenceunusia/article/view/192>