

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI Daop 9 Jember

(THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB TRAINING TO EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT.KAI DAOP 9 JEMBER)

Heti Puspitasari, Sudarsih, Markus Apriono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: hetipuspita22@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pendekatan riset yang digunakan adalah explanatory research, populasi sebanyak 1041 karyawan dan sampel sebanyak 97 karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember. Ketiga variabel tersebut memiliki determinasi terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember yaitu sebesar 42,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, lingkungan kerja, pelatihan kerja.

Abstract

The purpose of this article is to find the influence of each variable namely work environment, organizational culture and job training of the performance of employees, approach research used is explanatory research, population as many as 1041 employees and samples from 97 employees, the method of analysis the data used was regression analysis linear multiple. Of the results of the analysis it is seen that work environment, culture organizations and job training significantly impact on of employee performance pt kai daop 9 jember. Third varibael have the determination of the performance of an employee of pt kai daop 9 jember is as much as 42,3 %. This indicates that work environment, organizational culture, and job training a factor that was important in improving the performance of karywan pt kai daop 9 jember.

Keywords: organizational culture, jobtraining, the performance of employees, work environment.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam pencapaian tujuan dari perusahaan disamping faktor-faktor lainnya, dimana sumber daya manusia adalah yang menjalankan misi perusahaan. Oleh karena itu, kualitas dari sumber daya manusia harus tetap dijaga dan dikembangkan agar menjadi lebih baik guna pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pada era globalisasi seperti saat ini, ada banyak hal yang tidak dapat diprediksi oleh perusahaan. Hal itu dapat berdampak positif ataupun negatif bagi perusahaan.

Lingkungan yang sewaktu-waktu dapat berubah mengharuskan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tetap memiliki kinerja yang baik. Karena sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai alat penggerak dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain faktor lingkungan kerja, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain

(Robbins, 2006 : 721) Sedangkan pelatihan kerja diperlukan semua karyawan untuk mengetahui bagaimana dan apa yang harus dilakukan oleh mereka saat bekerja nantinya. Pelatihan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh karyawan baru, karyawan lama juga membutuhkan pelatihan guna menambah pengetahuan dan keahlian yang telah dimiliki. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan PT KAI DAOP 9 Jember merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan jasa layanan transportasi kereta api di Indonesia. PT KAI menyediakan layanan perjalanan kereta api angkutan penumpang, kereta angkutan barang dan pengelolaan aset milik PT KAI lainnya. PT KAI sebagai perusahaan penyedia jasa layanan angkutan umum tentunya memiliki banyak pesaing dalam pelayanan penyedia jasa angkutan umum lainnya. Guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, PT KAI DAOP 9 Jember berupaya meningkatkan mutu pelayanan dan kualitas dari sarana prasarana yang dimiliki dalam menjalankan fungsi organisasinya yang diorganisir oleh beberapa bagian yang diantaranya adalah Sumber Daya Manusia dan Umum, Anggaran, Keuangan, Sarana dan Properti, Operasi dan Pemasaran.

Berdasarkan data yang telah diuraikan, hipotesis yang akan diuji serta dianalisis dalam artikel ini ada empat yaitu,

Lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember (H₁), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2013). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember (H₂), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2013). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember (H₃), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008). Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember (H₄), hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni Primajaya (2010).

Rumusan masalah dalam artikel ini adalah Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember ? Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember ? Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember ? Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember ?

Artikel ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah *explanatory research*. Artikel ini memiliki empat variabel yang akan diuji keterkaitannya yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran objek dan struktur organisasi dari PT KAI Daop 9 Jember. Data kuantitatif artikel ini berupa hasil dari penyebaran kuesioner yang nantinya diolah dengan statistik. Sumber data yang digunakan dalam artikel ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam artikel ini adalah hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT KAI Daop 9 Jember. Sedangkan data sekunder yaitu berupa jurnal, literatur, beserta penelitian sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam artikel ini adalah seluruh karyawan PT KAI Daop 9 Jember sebanyak 1041 karyawan. Artikel ini menggunakan teknik *proportional random sampling* dalam menentukan jumlah sampel dimana dari hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 97 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Pria	88	90,70%
Wanita	9	9,30%
Jumlah	97	100 %

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 97 responden terdapat 88 responden atau 90,7% responden berjenis kelamin pria. Sedangkan sisanya sebesar 9 responden atau 9,3% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menggambarkan bahwa responden berjenis kelamin pria merupakan karyawan terbanyak pada PT.KAI DAOP 9 Jember. Karyawan berjenis kelamin pria lebih mendominasi dikarenakan jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan lebih banyak berhubungan dengan alat-alat berat dimana pria lebih mampu untuk menyelesaikannya. Contohnya saja seperti tugas dan tanggung jawab menjalankan kereta api atau yang biasa disebut sebagai masinis.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
20 th – 30 th	49	50,5%
31 th – 40 th	30	30,9 %
41 th – 50 th	15	15,5 %
> 50 th	3	3,1 %
Jumlah	97	100,00%

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 97 responden terdapat 49 responden atau 50,5% responden berusia 20 tahun – 30 tahun, 30 responden atau 30,9% responden berusia 31 tahun – 40 tahun, 15 responden atau 15,5% responden berusia 41 tahun - 50 tahun, 3 responden atau 3,1% responden berusia > atau lebih dari 50 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa responden yang berusia 20 tahun – 30 tahun merupakan karyawan terbanyak pada PT KAI DAOP 9 Jember. Banyaknya jumlah karyawan yang memiliki usia 20 tahun – 30 tahun turut mempengaruhi bagaimana perubahan kereta api saat ini. Hal ini dikarenakan usia 20 tahun – 30 tahun dapat dikatakan sebagai usia yang produktif dan para karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Sehingga pelatihan kerja yang mereka dapatkan mampu meningkatkan keahlian dan kemampuan mereka dalam ilmu perkeretaapian yang didapatkan selama masa pelatihan.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase
D3	6	6,2 %
S1	13	13,40%
SMA	78	80,4 %
Jumlah	97	100,00%

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 97 responden terdapat 6 responden atau 6,2 % responden lulusan D3, 13 responden atau 13,4 % responden lulusan S1, dan 78 responden atau 80,4 % responden lulusan SMA. Hal ini menggambarkan bahwa responden lulusan SMA merupakan karyawan terbanyak pada PT.KAI DAOP 9 Jember. Mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh, karyawan dengan lulusan S1 memiliki jumlah yang tidak terlalu banyak namun juga tidak terlalu sedikit. Karyawan dengan pendidikan terakhir S1, biasanya memiliki jabatan tersendiri dalam organisasi atau perusahaan PT KAI DAOP 9 Jember, misalnya menjabat sebagai asisten manajer, senior manajer atau manajer puncak. Mereka dengan pendidikan terakhir S1 memiliki pola pikir yang berbeda dengan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA ataupun D3. Sehingga mereka mampu untuk memberikan pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan atau membuat budaya serta membentuk lingkungan kerja yang baik.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
1 th – 10 th	69	71,1 %
11 th – 20 th	14	14,40%
21 th – 30 th	12	12,4 %
> 30 th	2	2,10%
Jumlah	97	100,00%

Sumber: data primer, 2016

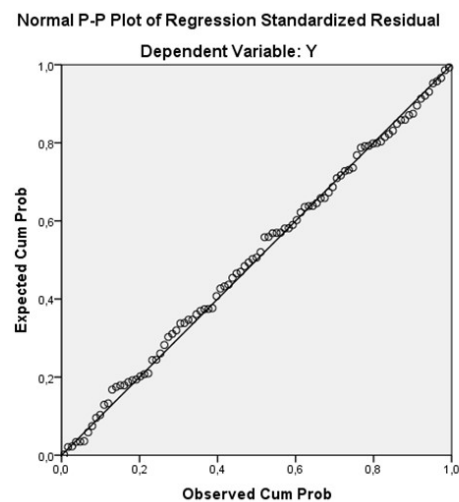
Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 97 responden terdapat 69 responden atau 71,1% responden bekerja selama 1 tahun – 10 tahun. Dengan jumlah karyawan dengan lama kerja yang paling mendominasi saat ini, turut meningkatkan bagaimana kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember secara keseluruhan. Karena mereka mudah untuk diarahkan dibanding dengan karyawan dengan lama kerja diatas 30 tahun. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan lama kerja diatas 30 tahun sudah terlanjur nyaman dengan kebijakan PT KAI Daop 9 Jember sebelumnya sedangkan karyawan dengan lama kerja 1 tahun – 10 tahun lebih mudah untuk memahami peraturan baru, budaya baru serta banyaknya pelatihan kerja yang diadakan oleh PT KAI Daop 9 Jember.

Uji validitas dan uji reliabilitas

Uji validitas dapat diukur melalui nilai t (*Critical Ratio*) untuk *loading factor* setiap indikator yang digunakan dalam artikel ini nilainya lebih dari nilai kritisnya pada tingkat signifikansi 0,05 dan dengan nilai probabilitasnya lebih kecil dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan secara signifikan berhubungan dengan variabel laten dalam artikel ini (semua indikator valid). Uji reliabilitas dapat diukur melalui nilai *Construct Reliability*. Nilai *Construct Reliability* setiap indikator dalam artikel ini berada diatas nilai yang direkomendasikan yaitu 0,60, sehingga semua indikator yang digunakan adalah reliabel.

Uji normalitas data

Pada penelitian ini digunakan uji P-Plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan histogram residualnya. Untuk menganalisis normalitas data dengan metode P-Plot peneliti menggunakan batuan *software SPSS 21.0 for windows*, hasil dari uji normalitas menggunakan metode P-Plot dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil uji normalitas data

Sumber: data primer, 2016

Uji asumsi klasik

Tabel 5. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1,262	<10
Budaya Organisasi (X2)	1,194	<10
Pelatihan Kerja (X3)	1,148	<10

Sumber: data primer, 2016

Penelitian ini menggunakan VIF = 10. Jika besarnya VIF > 10 maka model regresi menunjukkan adanya multikolinieritas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam model yang dihasilkan oleh SPSS yang ditunjukkan Tabel 5 dimana

VIF <10 untuk masing-masing variabel independen sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model artikel ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,111	>0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,547	>0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja (X3)	0,621	>0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer, 2016

Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas yaitu menggunakan metode *Park Gleyser*. Gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang terdapat nilai *absolut* residualnya (e), hal ini terlihat dari nilai probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%. jika <0,05 maka dapat dipastikan terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil dalam artikel ini menunjukkan bahwa tiap variabel lebih besar dari 0,05 %.

Tabel 7. Hasil uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}
Regresion	49,068	2,7

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya ada ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis Penelitian	Keterangan
1	Lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember	Diterima
2	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember	Diterima
3	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember	Diterima
4	Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember	Diterima

Sumber: data primer, 2016.

Tabel 9. Hasil uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}
Lingkungan Kerja	3,433	1,98580
Budaya Organisasi	2,598	1,98580
Pelatihan Kerja	4,476	1,98580

Sumber: data primer, 2016

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Artikel ini membahas tentang beberapa karakteristik responden yang mendukung diantaranya adalah umur, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan terakhir. Hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 yang menyatakan bahwa dari 97 responden terdapat 88 responden atau 90,7% responden berjenis kelamin pria. Sedangkan sisanya sebesar 9 responden atau 9,3% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menggambarkan bahwa responden berjenis kelamin pria merupakan karyawan terbanyak pada PT.KAI DAOP 9 Jember. Karyawan berjenis kelamin pria lebih mendominasi dikarenakan jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan lebih banyak berhubungan dengan alat-alat berat dimana pria lebih mampu untuk menyelesaikannya. Contohnya saja seperti tugas dan tanggung jawab menjalankan kereta api atau yang biasa disebut sebagai masinis.

Hasil deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2 yang menyatakan bahwa dari 97 responden terdapat 49 responden atau 50,5% responden berusia 20 tahun – 30 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa responden yang berusia 20 tahun – 30 tahun merupakan karyawan terbanyak pada PT KAI DAOP 9 Jember. Banyaknya jumlah karyawan yang memiliki usia 20 tahun – 30 tahun turut mempengaruhi bagaimana perubahan kereta api saat ini. Hal ini dikarenakan usia 20 tahun – 30 tahun dapat dikatakan sebagai usia yang produktif dan para karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Sehingga pelatihan kerja yang mereka dapatkan mampu meningkatkan keahlian dan kemampuan mereka dalam ilmu perkeretaapian yang didapatkan selama masa pelatihan.

Hasil deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 3 yang menyatakan bahwa dari 97 responden terdapat 6 responden atau 6,2 % responden lulusan D3, 13 responden atau 13,4 % responden lulusan S1, dan 78 responden atau 80,4 % responden lulusan SMA. Hal ini menggambarkan bahwa responden lulusan SMA merupakan karyawan terbanyak pada PT.KAI DAOP 9 Jember. Mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh, karyawan dengan lulusan S1 memiliki jumlah yang tidak terlalu banyak namun juga tidak terlalu sedikit. Karyawan dengan pendidikan

terakhir S1, biasanya memiliki jabatan tersendiri dalam organisasi atau perusahaan PT KAI DAOP 9 Jember, misalnya menjabat sebagai asisten manajer, senior manajer atau manajer puncak. Mereka dengan pendidikan terakhir S1 memiliki pola pikir yang berbeda dengan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA ataupun D3. Sehingga mereka mampu untuk memberikan pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan atau membuat budaya serta membentuk lingkungan kerja yang baik.

Hasil deskripsi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4 yang menyatakan bahwa dari 97 responden terdapat 69 responden atau 71,1% responden bekerja selama 1 tahun – 10 tahun. Dengan jumlah karyawan dengan lama kerja yang paling mendominasi saat ini, turut meningkatkan bagaimana kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember secara keseluruhan. Karena mereka mudah untuk diarahkan dibanding dengan karyawan dengan lama kerja diatas 30 tahun. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan lama kerja diatas 30 tahun sudah terlanjur nyaman dengan kebijakan PT KAI Daop 9 Jember sebelumnya sedangkan karyawan dengan lama kerja 1 tahun – 10 tahun lebih mudah untuk memahami peraturan baru, budaya baru serta banyaknya pelatihan kerja yang diadakan oleh PT KAI Daop 9 Jember.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI Daop 9 Jember

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember dimana hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 3,433 dapat dilihat pada Tabel 9. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mengenai lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Dimana memang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI Daop 9 Jember

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember dimana hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,598 dapat dilihat pada Tabel 9. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mengenai budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Dimana memang budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu nilai yang harus diterapkan karyawan dalam menjalankan tugasnya selama bekerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI Daop 9 Jember

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember dimana hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 4,476 dapat dilihat pada Tabel 9. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mengenai pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Dimana pelatihan kerja terhadap karyawan PT.KAI Daop 9 Jember memang sangat dibutuhkan karena ilmu perkertaaipian yang didapat para

karyawan hanya melalui pelatihan yang diterima.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan dari artikel ini adalah bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember. Kesimpulan ini hipotesis penelitian dalam artikel ini.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil artikel ini, beberapa keterbatasan yang dapat diajukan adalah pertama peneliti kesulitan dalam membagikan kuesioner. Karena peneliti tidak dapat membagikan secara langsung kepada responden dan hanya bisa diserahkan kepada perwakilan responden pada masing-masing divisi. Kedua, hasil analisis kurang dari 50% dimana masih ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Kharisma, G. B. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Priyatno, Duwi. 2010. Tehnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Edisi pertama. Yogyakarta: Gava Media
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. Jakarta
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKP