

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Sahabat Membangun Bersama

Cindy Karmila<sup>1\*</sup>, Chandraningrat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Dinamika

Email: [cindykarmila111@gmail.com](mailto:cindykarmila111@gmail.com) <sup>1\*</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan nilai-nilai budaya organisasi, peningkatan komunikasi internal, serta penciptaan atmosfer kerja yang kondusif dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Keyword:** Budaya organisasi, Kinerja karyawan, Lingkungan kerja

### PENDAHULUAN

Organisasi diharuskan secara terus menerus meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka guna misi perusahaan dapat tercapai di dunia yang semakin kompetitif. Menurut (Hasibuan, 2007) tujuan yang ingin dicapai perusahaan, aktifnya individu dalam menentukan rancangan, sistem, prosedur. Walaupun perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan dari dukungan fasilitas dan infrastruktur serta sumber daya keuangannya, jika karyawan tidak berperan aktif maka tujuan tidak akan terlaksana tidak disertai sokongan mereka. Kian demikian aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. (Kasmir, 2016) mengatakan kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, culture organisasi

dan lingkungan adalah elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Nilai-nilai, tradisi, norma, keyakinan dan kebiasaan yang dijunjung oleh anggota di dalam organisasi hal itu mencerminkan budaya organisasi. Budaya tempat kerja yang positif dapat menghadirkan rasa loyalitas, membangun rasa komunitas dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Disisi lain budaya yang kurang baik, dapat menimbulkan pertikaian dan berdampak pada hasil kinerja. (Mujanah et al., 2019) memaparkan didalam penelitiannya bahwa budaya organisasi perlu dikembangkan menjadi budaya yang kuat dalam menghadapi ketidakpastian dalam organisasi. Salah satunya budaya organisasi bisa dijadikan solusi ketidakpastian dalam yang berkaitan dengan kinerja karyawan. (Cahyono, 2012) juga memberikan pendapat bahwa

peningkatan kinerja akan sulit tercapai jika di dalam sebuah organisasi terjadi pertentangan budaya dengan anggota organisasi. Ditafsirkan guna menyelaraskan culture organisasi dengan karyawan.

Selain budaya organisasi, yang juga memegang peranan penting yaitu lingkungan kerja. Tempat kerja yang aman dan ramah dapat memacu semangat dan produktivitas karyawan. Namun dengan lingkungan kerja yang tidak memberikan keuntungan yang bersinggungan langsung pemicu konflik antan rekan kerja sebaya atau fasilitas kurang memadai. Berpotensi menurunkan motivasi dan menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu bahwa budaya mempengaruhi kinerja karyawan (Astuti, 2022). Lain hal studi yang dilakukan (Mustikaningsih & Handayani, 2016) menunjukkan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh culture organisasi. Menurut studi (Lestary & Chaniago, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, lingkungan belum terbukti memiliki dampak pada kinerja karyawan terbukti dari peneliti (Sahlan et al., 2015) Beragamnya hasil penelitian, ditambah banyak organisasi masih berjuang menghadapi tantangan dalam menciptakan budaya yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, khususnya pada konteks organisasi tertentu.

Pada penelitian ini peneliti memilih objek PT Sahabat Membangun Bersama yang mana perusahaan tersebut bergerak di bidang pertambangan dan migas, dalam menjalankan usahanya perusahaan tersebut pasti mengandalkan kolaborasi antar karyawan dari berbagai latar belakang dan keahlian. Namun, dalam beberapa waktu terakhir, perusahaan menghadapi permasalahan internal, khususnya dalam komunikasi antar karyawan. Teridentifikasi adanya perbedaan persepsi, baik dalam penyampaian instruksi kerja, interpretasi terhadap kebijakan, hingga dalam menjalin kerja sama tim. Hal ini berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Permasalahan tersebut tidak dapat dilepaskan dari dua aspek utama, yaitu budaya organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung terciptanya komunikasi yang terbuka dan harmonis. Budaya organisasi yang kuat seharusnya mampu menjadi landasan bersama bagi seluruh karyawan dalam berperilaku dan berinteraksi. Ketika nilai-nilai tersebut belum dipahami secara seragam, maka perbedaan persepsi dalam komunikasi sangat mungkin terjadi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif yang baik dari aspek fisik maupun sosial memegang peran penting dalam mengadakan atmosfer kerja yang mendukung komunikasi dan kolaborasi. Lingkungan yang tidak mendukung keterbukaan atau tidak memberikan ruang bagi interaksi yang sehat

dapat memperparah permasalahan komunikasi dan menurunkan produktivitas.

Berdasarkan kondisi yang dipaparkan di atas maka permasalahan dalam riset ini dapat dirumuskan. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Membangun Bersama dan apakah kinerja lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Membangun Bersama.

## METODE

Untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel menggunakan pengujian perkiraan statistik, riset ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan rekayasa eksplanatori. Data primer dan sekunder diimplementasikan pada riset ini. Angket yang diberikan kepada kandidat PT. Sahabat Membangun Bersama digunakan menghimpun data primer. Selain itu, data sekunder digunakan dalam studi ini untuk menunjang bahan referensi yang sudah ada. Pekerja Sahabat Membangun Bersama adalah permulaan pengambilan sampel studi ini. Untuk sampel riset ini adalah segenap pekerja aktif head office total keseluruhannya sepadan 60 pekerja. Purposive sampling sebagai penarikan sampel pada riset ini. Metode variasi sampling purposif adalah teknik penarikan sampel yang dipakai berpatokan pada keputusan lansung peneliti dan menerapkan tolak ukur tertentu (Aslichati et al., 2022) Berikut adalah standar dasar yang dijalankan riset guna menyeleksi sampling dalam beragam populasi yang

tersaji dalam PT. Sahabat Membangun Bersama yaitu :

- Pegawai aktif PT. Sahabat Membangun Bersama
- Karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama penempatan *head office*
- Karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama yang memiliki masa bakti minimal 3 bulan

Tolak ukur yang dijabarkan diatas ditetapkan guna mengumpulkan sampel yang akan turut serta dalam penelitian memeriksa bagaimana faktor budaya dan tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Untuk menghimpun data, digunakan kuesioner, yang kemudian akan diberikan kepada penjawab yang dipilih dari sampel yang ditentukan. Guna mengumpulkan informasi tentang variabel penelitian, kuesioner meminta responden dalam serangkaian pertanyaan tertulis. Informasi yang dihimpun dari survei responden disajikan sebagai skor atau nilai, dengan skala likert yang terdiri dari lima tingkat preferensi respon yang diberikan pada setiap respon spesifik.

**Tabel 1.** Kategori Kuisisioner

Kategori	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netra (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Uji validitas menentukan validitas alat ukur dengan cara melihat bagaimana alat ukur dikatakan valid atau tidak. Hasil uji validitas setiap kuesioner akan diterangkan

absah apabila nilai signiifikansi (sig.) < 0,05 (Sugiyono, 2019). Setelah dilakukan uji validitas pada semua variabel penelitian hasil uji validitas menunjukkan valid, karena hasil signifikansi < 0,05. Perangkat yang dipakai juga telah mengalami uji realibilitas. Skor Alpha Cronbach>0,6 yang mengisyaratkan bahwa segenap pertanyaan yang membentuk variabel dalam riset ini dianggap reliabel, sesuai temuan dari uji realibilitas.

### Uji Asumsi Klasik

Mengkaji statistik parametrik memerlukan penggunaan pengujian asumsi klasik. Lantaran analisis regresi adalah metode statistik yang digunakan dalam studi ini, perlu terlebih dahulu menentukan apakah data terdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

**Tabel 2.** Output Normalitas Uji

Nilai Asymp. Sig
0,200

Dari hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 25 menampilkan nilai Asymp. 0,200, yang berarti bahwa distribusi data variabel normal. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi tersebut melebihi ambang batas  $\alpha$  sebesar 0,05.

### Uji Multikolineritas

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam penelitian tidak terjadi multikolineritas atau tidaknya dengan melakukan pengujian menggunakan uji multikolineritas. Penelitian bisa dikatakan bebas dari multikolineritas jika nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

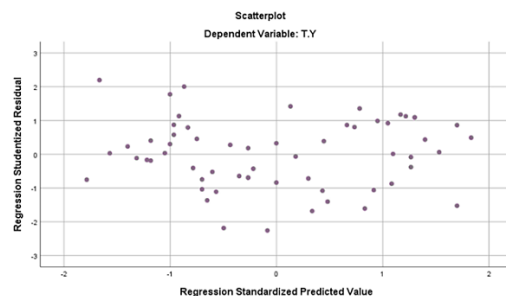
Dari tabel berikut, terdapat rincian lebih lanjut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket.
Budaya Organisasi	,791	1,265	Tidak terjadi multikolineritas
Lingkungan Kerja	,791	1,265	

Hasil pengujian tidak adanya multikolinearitas, seperti yang diperlihatkan pada tabel di atas. Seluruh batasan dan standar uji multikolineritas telah terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Scatterplot Heteroskedastisitas

Gambar yang ditampilkan diatas menunjukkan titi-titik yang menyebar sudah berada diatas dan dibawah angka 0, titik-titik penyebaran juga tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Errorr
Konstanta	14,220	6,057
Budaya Organisasi	,412	,144
Lingkungan Kerja	,252	,177

$$Y = 14,220 + 0,412X_1 + 0,252X_2 + \epsilon$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Dengan konstanta sebesar 14,220 yang bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa jika tiap variabel tetap stagnan tanpa

adanya perubahan, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 14,220. apabila tanpa disertai adanya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja.

- b. Besarnya koefisien regresi  $\beta_1$  adalah 0,412. Artinya, ketika terdapat peningkatan terhadap variabel budaya organisasi (X1) sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,412.
- c. Besarnya koefisien regresi  $\beta_2$  adalah 0,252. Artinya, ketika terdapat peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,252.

#### Uji Determinasi

**Tabel 5.** Output Uji Determinasi

R Square
,237

Dari hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS analisis determinasi atau R<sup>2</sup> menunjukkan angka sebesar 0,237 atau 23,7% yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebanding 23,7%, walaupun sisanya sebesar 76,3% dijabarkan oleh variabel lain yang tidak masuk riset peneliti.

#### Hasil Uji F

**Tabel 6.** Output Uji F

Model	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	8,862	,000 <sup>b</sup>

Data uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi F adalah 0,000 dan nilai F Hitung sebesar 8,862. Mengingat bahwa nilai F hitung melebihi nilai kritis ( $8,862 > 3,16$ ) dan tingkat signifikansi di bawah ambang batas nilai alpha 0,05, penemuan tersebut

menunjukkan semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja lingkungan.

#### Hasil Uji T

**Tabel 7.** Output Uji t

Variabel	t	Sig.
Budaya organisasi (X1)	2.868	.006
Lingkungan kerja (X2)	1.428	.159

Dalam membahas hasil penelitian, dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian tersebut menggunakan uji t, hasil hipotesis ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara lebih rinci.

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Temuan dari uji hipotesis memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,686 serta tingkat signifikansi 0,006, korelasi yang kuat antara (X1) dan (Y) terlihat jelas. Hal itu dibuktikan dengan nilai t hitung ( $2,268 > 1,67203$ ) lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,006 < 0,05$ ), maka hipotesis pertama (H1) diterima.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung 1,428 dan nilai signifikansi mencapai 0,159, maka dapat disimpulkan bahwa (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Angka t hitung yang lebih kecil dari t tabel ( $1,468 < 1,67203$ ) dan secara signifikansi lebih

besar dari nilai  $\alpha$  (0,05). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) ditolak.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut hipotesis pertama, kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hipotesis tersebut diperkuat dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ , jadi kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan apabila ada perubahan terhadap organisasi pada perusahaan PT. Sahabat Membangun Bersama maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem makna mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi dikelola dengan baik dan, mampu membentuk perilaku kerja yang positif. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menimbulkan konflik, dan menurunkan kinerja karyawan. Riset ini sepadan dan menunjang teori atribusi yang menjelaskan bagaimana persepsi karyawan terhadap penyebab keberhasilan/kegagalan mereka memengaruhi perilaku kerja. Dalam konteks ini, culture organisasi salah satu aspek mempengaruhi penyebab keberhasilan perilaku kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan (Mujanah et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Robbins & Judge, 2017) mengutarakan bahwa culture yang kuat akan menciptakan

keterikatan emosional, loyalitas, dan motivasi kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai signifikansi  $0,159 > 0,05$ , maka dapat diambil makna lingkungan kerja belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil itu juga searah dengan penelitian sebelumnya oleh (Sarip & Mustangin, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi hasil kerja seseorang. Ada banyak karyawan yang tetap bisa menunjukkan kinerja tinggi meskipun mereka bekerja di tempat yang sederhana atau bahkan kurang nyaman. Perkara ini memvalidasi yakni lingkungan kerja bukanlah satu-satunya aspek penting dalam mengesahkan seberapa baik kinerja karyawan. observasi ini belum mampu menjabarkan teori bagaimana persepsi karyawan terhadap penyebab keberhasilan/kegagalan mereka memengaruhi perilaku kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data pada penelitian yang telah dijalankan terhadap 60 sampel pada perusahaan PT. Sahabat Membangun Bersama, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisas dapat

mempengaruhi kinerja karyawan yang dibuktikan dari data penelitian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,268 > 1,67203$ ) dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$ . Hal ini menunjukkan ketika budaya organisasi diterapkan secara kuat di suatu perusahaan maka akan membuat perubahan yang positif kinerja karyawan di suatu perusahaan. Variabel yang kedua lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan data penelitian  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,468 < 1,67203$ ) dan nilai signifikansi ( $0,159 > 0,05$ ), Hasil penelitian mengisyaratkan kalau lingkungan kerja yang kondusif belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan

Nilai  $R^2$  (determinasi)  $23,7\%$  yang mengartikan bahwa variabel dalam riset ini tidak terlalu kuat mempengaruhi kinerja karyawan karena  $76,3\%$  dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian, jadi untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih beragam. Peneliti selanjutnya bisa mengganti objek penelitian secara lebih luas agar menghasilkan penelitian yang lebih konkrit karena pada penelitian ini hanya menggunakan objek perusahaan PT. Sahabat Membangun Bersama.

Penelitian ini juga bisa menjadi solusi manajemen perusahaan PT. Sahabat Membangun Bersama dalam memecahkan permasalahan internal, khususnya dalam komunikasi antar karyawan. Teridentifikasi adanya perbedaan persepsi, baik dalam

penyampaian instruksi kerja, interpretasi terhadap kebijakan, hingga dalam menjalin kerja sama tim, yang berdampak pada menurunnya efektivitas kinerja karyawan. Pembinaan terkait budaya organisasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan bentuk urgensi management perusahaan. Riset ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang diteliti. Untuk penelitian berikutnya, disarankan menyertakan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja agar dapat memberikan untuk variabel riset, gambaran yang lebih komprehensif mengenai unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti ucapkan terimakasih kepada orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini khususnya Instansi Universitas Terbuka, karyawan PT. Sahabat Membangun Bersama dan Bapak Chandraningrat, Selaku Dosen pembimbing mata kuliah karya ilmiah. Berkat orang-orang tersebut karya ilmiah ini bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Chandraningrat. (2017). Kompetensi Karyawan , Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1).
- Aslichati, L., Prasetyo, B., & Irawan, P. (2022). *Metode Penelitian Sosial* (2nd ed.). PT. Gramedia.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen

- Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JA-MAN/article/view/181>
- Cahyono, S. (2012). *Membangun budaya keselamatan pasien dalam praktik kedokteran*. Mizan Publishing.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York, 336.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Mujanah, S., Aini, S. N., & Chandraningrat. (2020). Transformasional Leadership, Kondisi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, 5.
- Mujanah, S., Ida, A. B., ida, A. B. R., & Candraningrat. (2019). The Impact Of Collective Ambition, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior And The Women's Cooperatives' Performance In East Java Indonesia. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 10(08), 30–44.
- Mustikaningsih, Y. S., & Handayani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29, 274–282.
- Nur Ita Ariansy, & Marlina Kurnia. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research*, 2(2), 2022. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ika, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sobirin, A. (2023). *Perilaku Organisasi* (3rd ed.). PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kebijaksanaan*. ALFABETA.