

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ DIVISI FINANCE JAKARTA

¹Kevin Nicholas, ²Andi Heru Susanto,

¹²Universitas Media Nusantara Citra, Jalan Arteri Kedoya, Jl. Komp. Green Garden Blk. A1 No.8, RT.1/RW.3,
Kedoya Utara, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11520
Email: kevinnicholas278@gmail.com

Article History

Received: 24-03-2025

Revision: 29-03-2025

Accepted: 30-03-2025

Published: 08-05-2025

Abstract. This study aims to analyze organizational culture and work environment in relation to employee performance at PT. XYZ Finance Division Jakarta. Organizational culture and work environment are suspected to influence employee performance within the Finance Division of PT. XYZ. This study employs a quantitative method with an associative causal research design. Data were collected through questionnaires from 50 employees and analyzed using multiple linear regression. This study examines the impact of three variables: organizational culture and work environment as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The results of this study conclude that organizational culture and work environment have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. The findings indicate that organizational culture and work environment positively and significantly influence employee performance both partially and simultaneously. The implication of this study is that employees at PT. XYZ Finance Division should be more actively involved in decision-making and maintain good relationships with colleagues to achieve optimal performance.

Keywords: Organizational Culture, work environment, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ divisi Finance Jakarta. Budaya organisasi dan lingkungan kerja diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam PT. XYZ di divisi Finance. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausalitas. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 50 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini akan menganalisis dampak dari tiga variabel yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan. Implikasi dari penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. XYZ divisi Finance harus lebih sering terlibat dalam pengambilan keputusan dan menjaga hubungan baik antar karyawan agar mencapai kinerja yang baik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

How to Cite: Kevin Nicholas & Andi Heru Susanto. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz Divisi Finance Jakarta. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 4748-4762. [10.54373/ifjeb.v5i2.2922](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i2.2922)

PENDAHULUAN

Dalam era modern, sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam operasional perusahaan, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi yang pesat. Peningkatan kualitas dan kemampuan tenaga kerja menjadi hal yang esensial agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman (Kirana W & Anwar, 2021). Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan semakin menuntut tenaga kerja yang memiliki pengetahuan lebih tinggi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional (Pratiwi, 2019).

Teknologi yang berkembang, seperti aplikasi E-mail dan Video Conference, telah memberikan kemudahan dalam kinerja karyawan, mempercepat proses kerja, serta meningkatkan efektivitas operasional. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi aspek penting dalam memastikan tenaga kerja dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Selain itu, produktivitas karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas kerja, di mana produktivitas yang tinggi mencerminkan pencapaian standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya ini terdiri dari nilai, norma, dan praktik kerja yang membentuk perilaku serta sikap karyawan dalam lingkungan perusahaan (Sunarsi & Yuliani, 2019). Budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, sedangkan budaya yang kompetitif dan hierarkis berisiko menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis, yang dapat mendukung kesejahteraan serta efektivitas kerja (Suhardi, 2019). Sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan didukung oleh manajemen yang responsif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan dalam mencapai hasil yang optimal.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Juliani & Suputra, 2021) menemukan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda (Iqram & Rizal, 2019).

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Divisi Finance Jakarta, mengingat adanya variasi hasil penelitian sebelumnya serta fenomena spesifik dalam perusahaan, seperti perbedaan hubungan sosial antar karyawan dan kendala teknis dalam operasional kerja.

METODE

1.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber datanya adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berisi pernyataan tentang variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

1.2. Objek dan Waktu

Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah PT. XYZ divisi Finance Jakarta dan waktu penelitian September – November 2024.

1.3. Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019), berpendapat bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang meliputi objek serta subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang akan ditentukan peneliti untuk diteliti dan akan disimpulkan. Oleh karena itu, populasi yang akan dijadikan sampel sebanyak 50 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Populasi itu sendiri mencakup seluruh jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2017), apabila dalam menentukan jumlah sampel subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut diambil semua. Dalam penelitian ini, berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT. XYZ divisi Finance Jakarta maka sampel yang akan digunakan adalah sampel populasi. Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *Non Probability Sampling* dengan jenis penelitian metode *Total Sampling* atau sampel jenuh. Digunakannya metode ini adalah karena jumlah populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang berada di perusahaan berjumlah 50 orang.

1.5. Metode Analisis Data

a) Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur fenomena sosial atau alam yang dapat diamati. Dalam penelitian ini akan menggunakan tiga variabel, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner yang nantinya kuesioner tersebut akan disusun dengan menggunakan skala likert pada setiap pertanyaan. Kuesioner pada penelitian ini akan menyediakan lima alternatif jawaban yaitu (SS) Sangat Setuju dengan

nilai skor 5, (S) Setuju dengan nilai skor 4, (N) Netral dengan nilai skor 3, (TS) Tidak Setuju dengan nilai skor 2, (STS) Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor 1.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode untuk menilai sejauh mana suatu instrumen secara akurat mengukur konsep yang diteliti. Data yang dianggap valid mampu mengukur secara tepat apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono, 2016).

Prosedur uji validitas melibatkan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel, yaitu angka kritis dari tabel korelasi pada derajat kebebasan ($df = n-2$) dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$, maka pernyataan tersebut dianggap valid.

Jika $r - \text{hitung} < r - \text{tabel}$, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015), uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu instrumen sepanjang periode waktu tertentu, atau sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Jika nilai Cronbach Alpha variabel $>$ dari 0,60. Maka hal ini dianggap sebagai pengumpul data yang handal.

b) Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses sistematis untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, pemecahan data menjadi bagian kecil, sintesis, pembuatan pola, pemilahan data penting, dan penarikan kesimpulan untuk membuat hasilnya mudah dipahami oleh peneliti dan orang lain (Sugiyono, 2016).

a. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), Uji Koefisien Determinasi (R^2) mengukur tingkat kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Apabila Nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat terbatas. Tetapi apabila nilai yang mendekati satu maka variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda melibatkan satu variabel bebas atau prediktor dan digunakan untuk mengetahui atau mengukur variabel terikat apabila terdapat dua atau lebih variabel bebas yang bertindak sebagai faktor prediktor. Jenis regresi linier ini digunakan untuk

memahami atau mengukur bentuk variabel terikat. (Sugiyono, 2016). Pengaruh antar variabel dapat dinyatakan sebagai berikut (Kadie, 2016):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X_1 dan X_2 .

c) Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut Khadir (2016), uji t dapat digunakan sebagai uji variabel bebas untuk menentukan apakah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t ditentukan dengan ditunjukkannya nilai signifikan $< 0,05$ (5%), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2015), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan. Keputusan dalam uji F dapat ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (α) = 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : Variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_3 : Variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner memiliki validitas atau keabsahan. Validitas merupakan suatu instrumen dan digunakan untuk mengukur antara data pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2019). Uji Validitas diuji menggunakan statistik SPSS dengan korelasi *Pearson Product Moment* dan tingkat signifikansi 5%. Pengujian dilakukan kepada 45 responden dan $r - \text{tabel} = 0,294$. Dari hasil yang sudah di olah, nilai pernyataan ketiga variabel tersebut lebih besar dari $r - \text{tabel}$ sehingga pernyataan ketiga variabel tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur, yaitu memastikan apakah alat tersebut dapat dipercaya dan memberikan hasil yang stabil ketika digunakan berulang kali. Sebuah instrumen

pengukuran dikatakan reliabel apabila tetap menghasilkan data yang serupa meskipun dilakukan pengukuran berulang. Menurut Ghozali (2018), Cronbach's Alpha diterima apabila $> 0,6$. Semakin dekat Cronbach's Alpha ke angka 1, maka semakin tinggi reliabilitasnya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,888	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,738	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,658	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

c. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda dipilih dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen (bebas) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (tetap).

Berdasarkan tabel 2 didapatkan persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Keterangan:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

α = Konstanta

Y = Variabel kinerja karyawan

$\beta_1.X_1$ = Variabel budaya organisasi

$\beta_2.X_2$ = Variabel lingkungan kerja

$$Y = 33,226 + 0,368.X_1 + 0,168.X_2$$

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	33,226	5,768
	Budaya Organisasi	0,368	0,141
	Lingkungan Kerja	0,168	0,134

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

a. Uji T

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas dapat berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

	Model	T	Sig
1	(Constant)	5,761	0,000
	Budaya Organisasi	3,757	0,000
	Lingkungan Kerja	2,837	0,007

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,757 di mana nilai variabel budaya organisasi (X1) lebih besar daripada nilai t – tabel (2,012). Selain itu, nilai sig dari variabel budaya organisasi (X1) yaitu $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (secara parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan tabel 3 dapat memperoleh nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,837 di mana nilai ini lebih besar dari t tabel (2,012). Selain itu, nilai sig dari variabel lingkungan kerja (X2) yaitu $0,007 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (secara parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

b. Uji F

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (Simultan) dapat memengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (2016), Tingkatan yang digunakan yaitu sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara simultan dapat memengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Pengambilan keputusan dari uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai F yang ada di tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	DF	F	Sig
--	--------------	-----------	----------	------------

1	Regression	2	7,924	0,001 ^b
	Residual	47		
	Total	49		

Berdasarkan tabel 4, hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama – sama variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jika dilihat dari nilai F – hitung $7,924 > 3,200$.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 merupakan suatu ukuran untuk mengukur besar varians dalam variabel terikat yang digunakan oleh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dapat menjelaskan proporsi yang dimiliki oleh variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,502 ^a	0,252	0,220	4,96614

Berdasarkan pada tabel 5, hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) nilai R Square sebesar 0,252 atau jika dipersenkan menjadi 25,2% yang bermakna bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 25,2% terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ divisi Finance Jakarta dan sebesar 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DISKUSI

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh menggunakan aplikasi SPSS versi 26, hasil yang diperoleh peneliti yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji

hipotesis secara parsial yang menghasilkan nilai t – hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,757 > 2,012$ serta nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,050$ yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisha & Elmira (2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance” yang menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t – hitung $3,771 > 2,0274$.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh menggunakan aplikasi SPSS versi 26, hasil yang diperoleh peneliti yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji hipotesis secara parsial yang menghasilkan nilai t – hitung lebih kecil dari t – tabel yaitu $2,837 > 2,012$ serta nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,007 < 0,050$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Wibowo et al., (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t – hitung $2,820 > t$ – tabel $1,084$ dan nilai sig $0,006 < 0,05$.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara simultan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, hasil yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat f – hitung lebih besar dari f – tabel $7,924 > 3,200$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$ yang berarti variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sikin & Faozan (2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BEN Sejahtera” yang menghasilkan bahwa variabel budaya organisasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dengan nilai $f - hitung > f - tabel$ yaitu $18,841 > 3,190$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$.

Berdasarkan tabel 5 hasil Koefisien Determinasi, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 25,2% yang berarti budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ divisi Finance Jakarta sebesar 25,2% dan 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut penelitian yang dilakukan oleh Banne et al., (2023) yang berjudul “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. PLN. (PERSERO) ULTG PALOPO” yang menghasilkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari beberapa faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Secara parsial, variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ divisi Finance Jakarta. Secara simultan, variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. XYZ divisi Finance Jakarta sebesar 25,2%. Sedangkan 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penerapan budaya organisasi yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kedua faktor ini perlu diperhatikan dan dikembangkan secara optimal untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

REFERENSI

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Anggraeni, C., & Zuhdi, A. I. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(2), 77–86.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Daryanto, Fhifie and FoEh, John EHJ and Niha, & Sia, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217--225. <https://greenpub.org/JIM/article/view/348>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Dotulong, G. H. P., Ch Pandowo, M. H., & Rogi, M. H. (2024). Pengaruh Personality, Mood, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 12(1), 50–59.
- Emita, I., & Sukrisno Sugeng, I. (2021). the Influence of Organizational Culture and Work

- Environment on Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 2722–8878. <http://www.jiemar.org>
- Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565>
- Eunike M. Massie, Kawet, L., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom, Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4025–4034.
- Fania Mutiara Savitri, Aldhania Uswatun Hasanah, Alfithrah Madya Fasa, & Septya Lie Mahesti. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607>
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13152>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- hanif fadhillah, himmatul kholidah, hanifiyah yuliatul hijriyah. (2023). 7435-26460-1-Pb. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 646–655.
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, 10 No. 2(4), 142. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqram, J., & Rizal, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 12. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita*, 1(1), 335–348. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179>
- Kirana W, A., & Anwar, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Readiness for Change Pada Kantor DPRD Kabupaten Takalar. *Nobel Management Review*, 2(4), 558–568. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i4.2599>
- Lestari, M. A., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT.Bank Maybank Indonesia Tbk. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Siska, E., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT . Prudential Life Assurance Anisha Sulistyawati Hal ini juga disadari oleh Departemen Client Relations Centre (CRC) unit Business Partner Relation (BPR) PT . Prudential.* 4.
- Pratiwi, A. (2019). Pengaruh Total Quality Management, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Jambi). *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(2), 300–310. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i2.1450>
- Revina Dewi Agustin, Wilda Ulil Ulya, Feni Selfiana, Muhammad Sadam Reyhan, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 132–139.

<https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.506>

- Rismawati, S., Pradiani, T. P., & Fathorrahman. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Salam, M. M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, employee engagement, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja islami dengan knowledge sharing sebagai variabel intervening (studi kasus pada bank BRI syariah KC Semarang). *Jurnal Imara*, 5(2), 168–177.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.6381>
- Sikin, S., & Faozan, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 251–260. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3389>
- Siregar, L. F. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(2012), 1349–1358.
- Sugiyono. (2017). *Metode Riset Akuntansi*. Deepublish Publisher.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). PENDAHULUAN A . Latar Belakang Masalah yang tidak kondusif . 4 . Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang kurang tanggap dan peduli terhadap keinginan nasabah . 5 . Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang belum bekerja secara optimal . 6 . K. *Semarak*, 2(1), 21–31.
- Suryadi, Slamet Tedy Siswoyo, & Nila Tri Lestari. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Toko Taqwa Mulia Batanghari. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(2), 327–333. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v4i2.3556>
- Susetyo et al. (2014). Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.

- Tamara, B., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank Bri Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 493–502.
- Tambunan, H. M. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33.
- Wau, F. N. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(1).
- Wennisa Putri Maharani, H. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Danggung-Danggung Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(2), 290–304.
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>