

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KURABO MANUNGGAL TEXTILE INDUSTRIES KOTA TANGERANG

Aldi Sutedi¹, Suroto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹aldisutedi334@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen00488@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at PT Kurabo Manunggal Textile Industries, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 64 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 5.401 + 0.886X_1$, a correlation value of 0.803, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 64.5%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10.611 > 1.998)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence of the work environment on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.200 + 0.844X_2$. The coefficient of determination value is 42.5%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10.559 > 1.998)$. Thus, H_0 is rejected. H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of organizational culture on employee performance. The work environment and organizational culture have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.027 + 0.480X_1 + 0.447X_2$. The correlation value is 0.831, meaning that the independent variable and the attachment variable have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 69.0% while the remaining 31.0% is influenced by other factors.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kurabo Manunggal Textile Industries baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,401 + 0,886X_1$, nilai korelasi sebesar 0,803, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10,611 > 1,998$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,200 + 0,844 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,802 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10,559 > 1,998$). Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,027 + 0,480X_1 + 0,447X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,831 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 69,0% sedangkan sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Hubungan yang baik antar pegawai dengan Produktivitas karyawan akan menjadi besar jika mereka merasa didukung dalam aktivitas sehari-hari ditempat kerja. Dorongan di tempat kerja memiliki kekuatan untuk meningkatkan output. Di sisi lain, tempat kerja yang di bawah standar dapat menurunkan produktivitas pekerja. "Lingkungan kerja" mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugasnya, seperti penerangan yang aman, AC dan fasilitas lainnya. Lingkungan kerja fisik dan sosial harus dipertimbangkan saat merancang tempat kerja karena dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Keselamatan kerja adalah tepat bila pekerja dapat melakukan aktivitas dengan aman, sehat, dan menyenangkan. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan mungkin memerlukan lebih banyak waktu dan tenaga serta menghambat pengembangan sistem kerja yang efisien. Aspek penting dari setiap bisnis adalah lingkungan kerja karena meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya organisasi adalah aspek lain yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika menilai dan memperluas jam kerja karyawan. hubungan antara kinerja pekerja dan budaya perusahaan.

Untuk memiliki organisasi yang fungsional dan efisien, budaya organisasi sangat penting. Lebih tepatnya, budaya organisasi dapat membantu membentuk rasa percaya diri para anggotanya, menumbuhkan keterlibatan yang lebih besar dari setiap individu, dan menetapkan standar perilaku yang tepat dalam pekerjaan. Mengembangkan budaya yang kuat yang dapat dimanfaatkan untuk

mencapai tujuan organisasi akan meningkatkan efektivitas budaya organisasi.

Cita – cita yang berlaku yang ditanamkan dalam perusahaan dan dijadikan filosofi kerja pegawai untuk mengarahkan kebijakan organisasi dalam mengelola pegawai dikenal dengan istilah budaya organisasi. Berbeda dengan budaya organisasi yang kuat, yang secara aktif mendorong pencapaian tujuan perusahaan, budaya yang lemah dapat menghambat atau mempercepat pencapaian tujuan tersebut. Di perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat, sebagian besar karyawan sepenuhnya memahami, menganut, dan mendukung nilai-nilai bersama.

Meningkatkan produktivitas karyawan yang berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan atau lembaga pemerintah semakin dekat untuk mencapai tujuannya karena semakin banyak pekerja yang produktif berarti organisasi secara keseluruhan akan lebih berhasil dalam mencapai dan melaksanakan tujuannya. Faktanya, tidak semua perusahaan terlalu memperhatikan kinerja karyawannya. Entitas dasar studi ini adalah PT Kurabo Manunggal Textile Industries, salah satunya.

Anak perusahaan manufaktur Jepang dari PT Kurabo LTD, PT Kurabo Manunggal Textile Industries (umumnya dikenal sebagai PT KUMATEX) bergerak dalam sektor produksi benang pada industri tekstil. Pada tanggal 5 Mei 1974, Notaris Ny. Darwini Sidi Bakaroedin No. 440 secara resmi mengakui berdirinya PT KUMATEX.

Berdasarkan observasi, Lingkungan kerja di PT Kurabo Manunggal Textile Industries kurang

kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan nyaman, hal ini diwujudkan dengan adanya atap yang sering bocor, kurangnya ruang kerja membatasi pergerakan karyawan, dan persaingan mengenai pembagian tugas masih terjadi diantara karyawan. Selain itu, tingkat kenyamanan karena tidak dapat menyelesaikan tujuan menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih di bawah ekspektasi.

Temuan penelitian awal dari PT Kurabo Manunggal Textile Industries ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT Kurabo Manunggal Textile Industries khususnya terkait dengan kinerja Karyawan.

Tabel 1.1
Data Pra Survey Lingkungan kerja (X₁) PT. KUMATEX

No	Indikator	Jawaban		Presentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Cahaya / Penerangan	21	43	33%	67%
2	Temperatur / Suhu Udara	27	37	42%	58%
3	Kebisingan	53	11	83%	17%
4	Keamanan	36	28	56%	44%
5	Sirkulasi udara	20	44	31%	69%

Sumber: PT. KUMATEX TANGERANG

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries masih kurang dari idealnya yang dimana terdapat realita bahwa pencahayaan ruang kerja yang masih belum memadai membuat suasana didalam kantor redup dan sirkulasi udara disini masih kurang dikarenakan diruangan tertutup ada beberapa ruangan yang tidak ada ventilasinya Hal tersebut pimpinan PT. Kurabo Manunggal Textile Industries perlu memperhatikan terkait kenyamanan karyawan dengan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan selain lingkungan kerja.

Budaya organisasi, sering dikenal sebagai budaya perusahaan, adalah seperangkat keyakinan mendasar yang dibentuk oleh sekelompok individu setelah mereka berhasil menavigasi tantangan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Hal ini dianggap berguna untuk mengenalkan anggota baru kepada mereka dan menanamkan pemikiran pemecahan masalah yang benar. Budaya perusahaan dapat memengaruhi cara karyawan

berperilaku dan tingkah lakunya, berkolaborasi dengan tim dan cara bekerja.

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan didasarkan pada budayanya. Budaya perusahaan dapat berdampak signifikan terhadap perilaku dan produktivitas karyawan jika merugikan bisnis. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada budaya organisasinya yang kuat, yang di dalamnya prinsip-prinsip inti tertanam kuat dan dihormati. Peneliti melakukan prasurvei kepada 64 responden untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. Kurabo Manunggal Textile Industries yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Budaya Organisasi

No	Indikator	Jumlah karyawan	Target (%)	Ya		Tidak	
				Orang	%	Orang	(%)
1	Inovasi dan pengambilan resiko	64	100%	44	69%	20	31%
2	Memperhatikan detail perusahaan	64	100%	53	83%	11	17%
3	Orientasi pada hasil perusahaan	64	100%	35	55%	29	45%
4	Orientasi pada tim perusahaan	64	100%	37	58%	27	42%
5	Keagresifan	64	100%	30	47%	34	53%
Rata - Rata		64	100%	39	60%	25	40%

Sumber: PT KUMATEX TANGERANG

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas maka dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang dilakukan terhadap 64 karyawan pada PT Kurabo Manunggal Textile Industries dapat dilihat dari indikator inovasi dan pengambilan resiko dari target 100% dengan jawaban Ya 44 orang dengan presentase (69%), dengan jawaban Tidak 20 orang dengan presentase (31%). Pada indikator memperhatikan detail perusahaan dengan jawaban Ya 53 orang dengan presentase (83%), dengan jawaban Tidak 11 orang dengan presentase (17%). Pada indikator orientasi pada hasil perusahaan dengan jawaban Ya 29 orang dengan presentase (45%), dengan jawaban tidak 35 orang dengan presentase (55%). Pada indikator orientasi pada tim perusahaan dengan jawaban Ya 37 orang dengan presentase (58%), dengan jawaban Tidak 27 orang dengan presentase (42%). Dan pada indikator keagresifan dengan jawaban Ya 30 orang dengan presentase (47%), dengan jawaban Tidak 34 orang dengan presentase (53%). Dalam hal ini budaya organisasi dari indikator paling lemah adalah Keagresifan. Akan lebih baik karyawan lebih peka terhadap antara karyawan dan pekerjaan. Secara keseluruhan budaya organisasi di PT Kurabo Manunggal Textile Industries sudah baik tetapi harus

dioptimalkan lagi demi meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Armstrong dalam Edison dkk. (2017:188) bahwa kinerja merupakan produk akhir dari suatu proses yang ditinjau dan dievaluasi secara berkala sesuai dengan pedoman atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tujuan yang ditetapkan dalam rencana strategisnya visi, misi, dan sasarannya dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja atau tingkat keberhasilan suatu kelompok terkadang disebut sebagai pencapaian mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian di PT Kurabo Manunggal Textile Industries, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di instansi tersebut. Bisa dilihat dari target perusahaan yang dihasilkan pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang Tahun 2020 – 2022

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan Tidak Tercapai
			2020	2021	2022	
1	Kualitas Kerja	100%	81%	83%	80%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	83%	83%	77%	Tidak Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	100%	90%	87%	85%	Tidak Tercapai
4	Tanggung Jawab	100%	89%	91%	80%	Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

Dilihat dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa PT Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang pada tahun 2022 mengalami penurunan presentase pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Pada indikator kualitas kerja tahun 2020 presentasinya sebesar 81%, kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan presentase sebesar 83% dan kembali mengalami penurunan dengan presentase 80%. Pada indikator kuantitas kerja tahun 2020 dan 2021 presentasinya sebesar 83% kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 77%. Pada indikator pelaksanaan tugas tahun 2020 presentasinya sebesar 90% kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan 87% dan pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan menjadi 85%. Dan pada indikator tanggung jawab tahun 2020 presentasinya sebesar 89%, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2021 dengan presentase sebesar 91% dan mengalami penurunan

kembali pada tahun 2022 dengan presentase sebesar 80%.

Dari penjelasan diatas, diketahui bahwa pada tahun 2022 masih banyak ketidak pencapaiannya target yang membuktikan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang.

Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi merupakan dua variabel penelitian yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai orang tua yang bekerja, perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang ramah dan akomodatif serta sesuai dengan kebutuhan para stafnya agar mereka dapat produktif. Menawarkan suasana kerja yang ramah dan menginspirasi akan memberikan dampak jangka panjang pada anggota staf, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Yeni Septiani Jurnal KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.2, No.1, Oktober 2014 ISSN. 2339- 0689 118-145 Pengaruh Manajemen Mutu, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop Dan Radiasi Di Badan Tenaga Nuklir Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Sedangkan metode kuantitatif digunakan Pengaruh manajemen mutu(X1), budaya organisasi(X2), dan lingkungan kerja(X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Nasional (Batang) untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini positif sangat kuat dan signifikan.

N. Lilis Suryani Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 2, No. 2, Januari 2019 ISSN : 2598 - 9502 260 – 277 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus Metode penelitian yang digunakan asosiatif pendekatan kuantitatif. Dengan metode sampel jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 responden.. Terdapat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo TekhnoPlus.

Komarudin Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1,

No. 3, Mei 2018 ISSN : 2598 - 9502 350 – 363 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok Metodologi dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan sifat deskripsi kuantitatif Terdapat pengaruh yang signifikan hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Depok.

Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3, No. 1, September 2019 ISSN : 2598 – 9502 125 – 136 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

Marten Rudolf Malale, Adolfin, Lucky O.H. Dotulong Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 8 No. 4 Oktober 2020 ISSN 2303- 1174 845- 854 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mega Tbk Cabang Manado Metode penelitian kuantitatif Dari hasil data menunjukkan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Cicilia Anggraeni dan Agus Iwhan Ariftian Zuhdi Journal Management and Business Applied Vol. 1 No. 2, April, 2020 ISSN : 2721 – 1576 77 - 86 Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja; (2) terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Usman Alimuddin, Mashur Rasak, Syamsul Alam. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Vol.1 No. 2 Desember 2020 ISSN : 2776

- 9232 Hal. 209 - 218 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan Penelitian ini menggunakan desain dalam bentuk survey dengan mengambil sampel dari satu populasi seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 33. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Ika Prahastuti Reverawati, Mei Indrawati, Muninghar. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol. 4 No.3 Maret (2020) ISSN 2614-0365 436 – 448 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol.1 (No.1) Februari 2021 ISSN : 2774 - 7085 Hal 335 - 348 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda Hasil analisis data menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sangeh.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum T}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Lingkungan Kerja (X_1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,486	0,246	Valid
2	0,656	0,246	Valid
3	0,668	0,246	Valid
4	0,576	0,246	Valid
5	0,526	0,246	Valid
6	0,391	0,246	Valid
7	0,466	0,246	Valid
8	0,521	0,246	Valid
9	0,555	0,246	Valid
10	0,610	0,246	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Nilai r tabelnya adalah 0,246, namun nilai antisipasinya lebih tinggi. Validitas seluruh item kuesioner ditentukan. Oleh karena itu, data tersebut berguna untuk penyelidikan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,670	0,246	Valid
2	0,706	0,246	Valid
3	0,519	0,246	Valid
4	0,520	0,246	Valid
5	0,530	0,246	Valid
6	0,572	0,246	Valid
7	0,551	0,246	Valid
8	0,694	0,246	Valid
9	0,682	0,246	Valid
10	0,624	0,246	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Karena nilai r proyeksi variabel budaya organisasi (X_2) lebih tinggi dari nilai r tabel (0,246) berdasarkan data pada tabel sebelumnya, maka seluruh item survei dianggap asli. Oleh karena itu kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,727	0,246	Valid
2	0,652	0,246	Valid
3	0,725	0,246	Valid
4	0,498	0,246	Valid
5	0,598	0,246	Valid
6	0,604	0,246	Valid
7	0,657	0,246	Valid
8	0,746	0,246	Valid
9	0,606	0,246	Valid
10	0,631	0,246	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Variabel budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai r ditentukan $> r$ tabel (0,246), maka seluruh item kuesioner adalah asli. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan melalui kuesioner sesuai untuk tujuan penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar CronbachAlpha	Keputusan
Lingkungan kerja (X_1)	0,735	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,809	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Uji tabel menunjukkan bahwa variabel X_1 , budaya organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dapat diandalkan. Nilai Cronbach Alpha semua variabel melebihi 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,31519107
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,070
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Data diolah 2023

Dari apa yang kita lihat, data menunjukkan nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena suatu nilai dikatakan mengikuti distribusi normal jika lebih besar dari 0,050 yang merupakan ambang batas signifikansi ($0,200 > 0,050$).

2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,806	1,827		3,726	0,00
	Lingkungan Kerja (X1)	-,045	,097	-,009	-,461	0,646
	Budaya Organisasi (X2)	-,051	,092	-,110	-,557	0,580

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: data diolah 2023

Melihat sekilas temuan pengujian pada tabel, kita dapat melihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,646 dan variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki Sig. sebesar 0,580, keduanya lebih besar dari 0,05. Karena heteroskedastisitas data tidak mempengaruhi model regresi maka dapat digunakan untuk tujuan penelitian.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Colinarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,250	3,997
Budaya Organisasi (X2)	0,250	3,997

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai toleransi variabel budaya

organisasi dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,250 dan 0,250 lebih besar dari 0,10. Faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai nilai VIF masing-masing dibawah 10, 3,997 dan 3,997. Dengan demikian, variabel independen tidak menunjukkan adanya multikolinearitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,831 ^a	,690	,680	4,385	2,075

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2023

Tabel sebelumnya menunjukkan 2,075 Durbin-Watson. Nilai tabel Durbin-Watson pada sinificance 5% menggunakan rumus (k:n). Variabel bebasnya ada dua dan sampelnya 64 orang, maka (k:n) = (2;64). Distribusi atau nilai tabel Durbin-Watson diperiksa selanjutnya. DU-nya adalah $1,6601 = 2,3399$ dan dL-nya adalah 1,5315. Seperti pada uji Durbin-Watson, tidak terdapat gejala autokorelasi.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,401	3,108		1,738	,087
	Lingkungan Kerja (X1)	,886	,084	,803	10,611	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2023

Persamaan regresi $Y = 5,401 + 0,886 X1$ dapat diperoleh dari perhitungan regresi pada tabel sebelumnya.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,200	2,956		2,436	,018
	Budaya Organisasi	,844	,080	,802	10,559	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4.18 menunjukkan hasil analisis regresi yang menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 7,200 + 0,844X2$.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,027	2,964		1,359	,179
Lingkungan Kerja	,480	,157	,435	3,054	,003
Budaya Organisasi	,447	,150	,425	2,980	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2023

Persamaan regresi yang terbentuk adalah : berdasarkan temuan perhitungan uji regresi berganda yang disajikan pada tabel 4.19.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,803**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,803**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,803 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 4.21
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

Sumber: Data diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan. Koefisien korelasinya adalah 0,802, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 4.22
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,680	4,385

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan. Koefisien korelasinya adalah 0,831, antara 0,800 dan 1,000.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,639	4,656

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah 2023

Nilai R-square tabel sebelumnya sebesar 0,645 atau 64,5% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Variabel tambahan yang mempengaruhi sisanya (100-64,5%) = 35,5% tidak diperhitungkan dalam penelitian.

Tabel 4.24
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,637	4,671

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
 Sumber: Data diolah 2023

Nilai R-Square (R²) sebesar 64,3% menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan data pada tabel diatas. Faktor-faktor di luar cakupan penelitian menyumbang proporsi sisanya, atau (100-64,3%) = 35,7%..

Tabel 4.25
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,680	4,385

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,690 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,0% sedangkan sisanya

sebesar (100-69,0%) = 31,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,401	3,108		1,738	,087
Lingkungan Kerja	,886	,084	,803	10,611	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2023

Nilai t hitung (10,611 > 1,998) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel sesuai tabel sebelumnya. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai ρ yang berada dibawah Sig.0.05 (0.000 < 0.05). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 4.27
 Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,200	2,956		2,436	,018
Budaya Organisasi	,844	,080	,802	10,559	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah 2023

Diprediksi berdasarkan hasil uji t tabel sebelumnya, 10,559 > 1,998 adalah nilai t hitung. Terdapat korelasi dan nilai ρ dibawah Sig.0.05 (0.000 < 0.05). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi karena H0 ditolak dan H2 diterima.

Tabel 4.28
 Uji Simultan (Uji F)
 Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2611,244	2	1305,622	67,890	,000 ^b
Residual	1173,115	61	19,231		
Total	3784,359	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah 2023

Nilai ρ di bawah Sig.0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai F di atas nilai F tabel (67,890 > 3,150) menguatkan kesimpulan tersebut. Menolak H0 dan menerima H3 menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

- a. Penulis dapat membuat temuan berikut sehubungan dengan penyelidikan dan diskusi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi PT Kurabo Manunggal Textile Industries terhadap kinerja karyawan:

- b. Dengan nilai korelasi substansial sebesar 0,803 maka persamaan regresi $Y = 5,401 + 0,886X_1$ menunjukkan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tingginya korelasi yang terjalin antara kedua variabel tersebut. 64,5% merupakan nilai koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan $10,611 > 1,998$ lebih dari ambang batas kritis. Jadi, kami menerima H1 dan menolak H0, yang menunjukkan dampak besar kondisi tempat kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Persamaan regresi $Y = 7,200 + 0,844X_2$ menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Hubungan yang kuat antar parameter tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,802. 64,3% merupakan koefisien determinasi. Temuan uji hipotesis lebih dari ambang batas kritis ($10,559 > 1,998$). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung H2 dan menolak H0.
- d. Suasana dan budaya tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja. berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan rumus $Y = 4,027 + 0,480X_1 + 0,447X_2$. Korelasi yang kuat ($r=0,831$) antara kedua variabel menunjukkan adanya hubungan yang substansial di antara keduanya. Sisa koefisien determinasinya yaitu sebesar 31,0 persen dipengaruhi oleh variabel tambahan yaitu sebesar 69,00 persen. Setelah dilakukan uji hipotesis, diperoleh nilai F hitung ($67,890 > 3,150$) lebih besar dari nilai F tabel. Akibatnya, kita menerima H3 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bagaimana budaya perusahaan dan tempat kerja fisik berdampak signifikan terhadap output karyawan pada saat yang bersamaan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- [3] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2018). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.
- [4] Aldy, Purnomo. (2017). Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS. Wade Group. 107
- [5] Alimuddin, Usman, Mashur Rasak dan Syamsul Alam. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. JMMNI Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. Volume 1 Nomor 2. Hal. 209-218
- [6] Alimuddin, Usman, Mashur Razak, and Syamsul Alam. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan." Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia 1.2 (2020): 209-218.
- [7] Anggraeni, Cicilia, and Agus Iwhan Ariftian Zuhdi. "Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan." Journal Management and Business Applied 1.2 (2020): 77-86.
- [8] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosda karya: Bandung
- [9] Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- [10] Bernardin and Russel (Terjemahan Ruky) (2014), Manajemen Sumber Daya Manusi, Bandung: PT Refika Aditama.
- [11] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [12] Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- [13] Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- [14] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [15] Hasibuan, Malayu S, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [16] Ilham, Adolfina, dan Lucky O. H. Dotulong. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, vol. 9, no. 1, 2021, pp. 289-98, doi:10.35794/embav9i1.32145.
- [17] Juliani, Ni Putu Sintia, and Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung." WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata 1.1 (2021): 335-348
- [18] Komarudin, Komarudin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok." JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 1.3 (2018): 350-364.