

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Jakarta Barat

Alika Fatmala^{1*}, Eka Dyah Setyaningsih², Hartanti³

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Jakarta, Indonesia

e-mail korespondensi: alikaon22@gmail.com

Submit: 07-04-2025 | Revisi : 17-04-2025 | Terima : 19-04-2025 | Terbit online: 06-05-2025

Abstrak - PT Telkom Akses Jakarta Barat yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang meliputi variabel independen dan dependen. Metode penelitian yang digunakan adalah statistik kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh (*sensus*), dengan menggunakan seluruh tenaga kerja Telkom Akses Jakarta Barat sebagai sampel penelitian. Data penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 25. Dari hasil penelitian diperoleh nilai Signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ artinya variable Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai *Adjusted R-Square* Nilai *R Square* sebesar 0.576 atau 57.6% artinya variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent tersebut. Sedangkan 42.4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak di teliti di penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - PT Telkom Access West Jakarta which operates in the construction sector and manages service infrastructure networks. The aim of this research is to find out how much influence organizational culture and work environment have on employee performance, which includes independent and dependent variables. The research method used is quantitative statistics. The population in this study was all 106 employees. The sampling technique used in this research was a saturated sample (*census*), using the entire West Jakarta Telkom Access workforce as the research sample. This research data was processed using SPSS version 25. From the research results, the significance value was $0.000 < 0.05$, meaning that the variables Organizational Culture and Work Environment simultaneously influence employee performance. Knowledge of the *Adjusted R-Square* value. The *R Square* value is 0.576 or 57.6%, meaning that the dependent variable Employee Performance can be explained by the two independent variables. Meanwhile, 42.4% is explained by other variables that were not carefully studied in this study.

Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama pencapaian tujuan organisasi. Karyawan berkualitas mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan, namun hal ini kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan masuk kerja meskipun telah diberlakukan toleransi 10 menit dan sanksi peringatan. Fenomena ini mengindikasikan potensi penurunan kinerja, yang dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Studi terdahulu menunjukkan ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh kedua variabel tersebut. Misalnya, penelitian oleh (Munir & Arifin, 2021) dan (Iskamto, 2023) membuktikan dampak positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, sementara (Putra et al., 2023) dan (Nasser et al., 2023) menemukan pengaruh tidak signifikan atau bahkan negatif. Di sisi lain, lingkungan kerja juga dinilai memiliki kontribusi variatif, mulai dari pengaruh dominan (Saidi et al., 2019) hingga parsial (Tulhusnah et al., 2020). Ketidakkonsistenan ini menimbulkan gap akademis, sehingga diperlukan penelitian kontekstual untuk menguji kembali hubungan kedua variabel dengan kinerja karyawan di lingkungan spesifik seperti PT. Telkom Akses.

Permasalahan ketidakteraturan disiplin kerja di PT. Telkom Akses perlu diatasi dengan menganalisis akar penyebab, terutama keterkaitannya dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi, sebagai kebiasaan unik perusahaan (Utami et al., 2024), dapat membentuk pola pikir dan perilaku karyawan, sementara



lingkungan kerja yang mendukung (fisik dan non-fisik) mampu meningkatkan produktivitas (Hendaryan & Yulianti, 2018). Namun, implementasi kedua faktor ini tidak selalu linear, tergantung pada konteks organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang unik dalam suatu perusahaan (Utami et al., 2024). Budaya ini menjadi fondasi perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan. Penelitian oleh (Munir & Arifin, 2021) menunjukkan bahwa budaya yang kuat meningkatkan kesadaran kerja, sedangkan Iskanto (2023) menemukan kontribusi 26,6% budaya organisasi terhadap kinerja. Namun, faktor seperti sistem penghargaan yang tidak tepat justru dapat menurunkan motivasi (Nasser et al., 2023).

Lingkungan kerja, mencakup aspek fisik (fasilitas, keamanan) dan non-fisik (dukungan atasan, hubungan interpersonal), juga berperan krusial. Menurut (Saidi et al., 2019), lingkungan kerja yang positif mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Namun, penelitian (Tulhusnah et al., 2020) mengungkapkan bahwa kontribusinya mungkin terbatas (38,7%) jika faktor lain seperti disiplin kerja lebih dominan. memerlukan pengelolaan SDM yang strategis, termasuk melalui pembentukan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. PT. Telkom Akses Jakarta Barat, sebagai perusahaan konstruksi dan manajemen infrastruktur, menghadapi permasalahan terkait menjelaskan variasi kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan temuan konflik dari studi sebelumnya. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen SDM, khususnya mengenai interaksi budaya organisasi dan lingkungan kerja di sektor konstruksi. Secara praktis, rekomendasi dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT. Telkom Akses untuk merancang intervensi berbasis budaya dan lingkungan kerja, seperti pelatihan nilai organisasi atau perbaikan sistem dukungan karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam mengembangkan studi serupa, terutama dalam mengeksplorasi strategi optimalisasi sumber daya manusia di industri telekomunikasi. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada upaya mengatasi gap penelitian terdahulu dan menjawab permasalahan spesifik di PT. Telkom Akses terkait optimalisasi sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini dibutuhkan perancangan dan perencanaan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan sistematis. Menurut (Uma Sekaran & Roger Bougie, 2016), desain penelitian (research design) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang didasarkan pada pendekatan deduktif-induktif. Tujuan dari pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, serta menaksir dan meramalkan hasilnya. Penelitian ini menguji variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telkom Akses Jakarta Barat. Menurut (Sugiyono, 2024), penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research), di mana data diperoleh langsung dari lapangan dan sumbernya. Peneliti melakukan survei langsung ke PT. Telkom Akses Jakarta Barat guna memperoleh data terkait jumlah karyawan, tingkat keterlambatan, pelaksanaan briefing pagi, serta jumlah karyawan yang mengikuti apel pagi. Populasi dalam penelitian ini adalah 106 karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 106 karyawan.

Definisi Operasional Variabel menurut (Sugiyono, 2024), variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan kesimpulan. Dalam penelitian ini, variabel dibagi menjadi:

1. Variabel Independen (Bebas)

Budaya Organisasi (X1) (Busro, 2020) meliputi 1) Keyakinan pada diri sendiri 2) Sikap tegas 3) Kecakapan dalam mengelola emosi 4) Kemampuan mengambil inisiatif 5) Keterampilan melakukan pengawasan. Lingkungan Kerja (X2) (Sedarmayanti, 2019), meliputi: 1) Penerangan 2) Suhu udara 3) Kebisingan 4) Penggunaan warna 5) Ruang yang dibutuhkan 6) Kemampuan bekerja 7) Hubungan antar pegawai

2. Variabel Dependen (Terikat)

Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, 2016), meliputi: 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban: Sangat setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS 25 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas terdiri dari a) Uji validitas menggunakan product moment correlation (Ghozali, 2018). Data dinyatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$. b) Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik meliputi a) Uji Normalitas menggunakan grafik histogram dan Normal PP Plot (Ghozali, 2018). b) Uji Multikolinearitas menggunakan nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . c) Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$.
3. Uji Hipotesis meliputi a) Uji Parsial (Uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. b) Uji Simultan (Uji F) untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. c) Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ atau 5 % sehingga apabila nilai signifikansinya sebesar 0,05 berarti data dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	P-value	Alpha @	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	BO1	0.00	0.05	Valid
	BO2	0.00	0.05	Valid
	BO3	0.00	0.05	Valid
	BO4	0.00	0.05	Valid
	BO5	0.00	0.05	Valid
	BO6	0.00	0.05	Valid
	BO7	0.00	0.05	Valid
	BO8	0.00	0.05	Valid
	BO9	0.00	0.05	Valid
	BO10	0.00	0.05	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	LK1	0.00	0.05	Valid
	LK2	0.00	0.05	Valid
	LK3	0.00	0.05	Valid
	LK4	0.00	0.05	Valid
	LK5	0.00	0.05	Valid
	LK6	0.00	0.05	Valid
	LK7	0.00	0.05	Valid
	LK8	0.00	0.05	Valid
	LK9	0.00	0.05	Valid
	LK10	0.00	0.05	Valid
	LK11	0.00	0.05	Valid
	LK12	0.00	0.05	Valid
	LK13	0.00	0.05	Valid
	LK14	0.00	0.05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.00	0.05	Valid
	KK2	0.00	0.05	Valid
	KK3	0.00	0.05	Valid
	KK4	0.00	0.05	Valid
	KK5	0.00	0.05	Valid
	KK6	0.00	0.05	Valid
	KK7	0.00	0.05	Valid
	KK8	0.00	0.05	Valid
	KK9	0.00	0.05	Valid
	KK10	0.00	0.05	Valid

Sumber: Spss versi 25

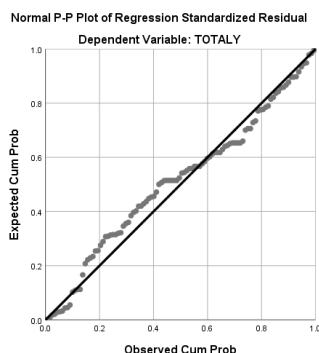
Berdasarkan tabel 1 penilaian validitas yang diberikan, terbukti bahwa jumlah total item variabel kurang dari tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Seluruh indikator memiliki nilai p-value $0.00 < 0,05$. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel dianggap valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Coefficients Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.870	$> 0,60$	Reliable
Lingkungan Kerja	0.867	$> 0,60$	Reliable
Kinerja Karyawan	0.866	$> 0,60$	Reliable

Sumber: Spss versi 25

Berdasarkan tabel 2 membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas maupun variabel terikat adalah *reliable*, karena nilai dari setiap variabel melebihi standar nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $> 0,60$.



Gambar 1. Uji Normalitas

Pada gambar 1 dapat dilihat, sebagian besar titik data berbaris di sepanjang garis diagonal, ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam model ini memenuhi asumsi normalitas residual.

Tabel 3 Uji Multikolonieritas

Coefficientsa		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi X1	0.486	2.056
	Lingkungan Kerja X2	0.486	2.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
Sumber: SPSS versi 25

Pada tabel 3 dapat dilihat kedua variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

Tabel 4 Uji Glesjer Heterokedastisitas

Coefficientsa		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-	2.273		-0.335	0.738
	Total X1	0.057	0.073	0.109	0.78	0.437
	Total X2	0.008	0.046	0.025	0.182	0.856

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Spss versi 25

Berdasarkan tabel 4 pada kolom sig diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji glesjer tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji T

Budaya Organisasi > Kinerja Karyawan	0.0030	Signifikan
Lingkungan Kerja > Kinerja Karyawan	0.0000	Signifikan

Sumber: data diolah

Dari tabel 5, Variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0.0030, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi meningkatkan Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0.000, yang berarti peningkatan Lingkungan Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Uji F dan Koefisien Determinan (R^2)

Uji F	0.000
Koefisien Determinan	0.576

Berdasarkan Tabel 6, nilai Signifikansi ($0.000 < 0.05$) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0.576 (57.6%) menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Sementara itu, 42.4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Budaya Organisasi terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Jakarta Barat. Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah BO6 (4.52), yaitu: *"Saya mampu menjaga sikap profesional meskipun dalam situasi yang sulit."* Mayoritas responden sangat setuju bahwa profesionalisme merupakan salah satu aspek utama dalam budaya organisasi perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa budaya organisasi telah membentuk pola pikir, perilaku, dan etos kerja yang mendukung kinerja optimal, bahkan dalam kondisi yang penuh tantangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Syaadah (Sagita et al., 2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat, yang menanamkan nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, dan kerja sama, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Selain itu, hasil ini juga diperkuat oleh penelitian (Cristiness et al., 2024), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai inti dalam budaya organisasi mampu mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaik mereka.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Jakarta Barat. Berdasarkan Tabel 6, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah LK12 (4.47): *"Saya merasa fasilitas di tempat kerja mendukung kebutuhan saya untuk bekerja optimal."* Mayoritas responden sangat setuju bahwa fasilitas yang memadai sangat berperan dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat lebih fokus dan bekerja secara efisien.

Penelitian ini selaras dengan temuan (Firdaus, 2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas yang mendukung kebutuhan kerja karyawan menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Selain itu, penelitian (Jayen et al., 2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai faktor pendukung utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berinteraksi dan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi yang kuat, yang menanamkan nilai-nilai seperti profesionalisme dan etos kerja, membentuk pola pikir serta perilaku karyawan yang berorientasi pada hasil terbaik. Misalnya, pernyataan BO6 (4.52) yang menyatakan bahwa karyawan tetap profesional dalam situasi sulit menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu mendorong mereka untuk tetap menunjukkan kinerja optimal dalam berbagai kondisi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sagita et al., 2023) dan (Cristiness et al., 2024), yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung profesionalisme dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Di sisi lain, Lingkungan Kerja yang nyaman dan memadai juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang terlihat dalam LK12 (4.47), fasilitas kerja yang baik memberikan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Firdaus, 2019) dan (Jayen et al., 2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaik mereka.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Jakarta Barat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0030. Selain itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel ini—Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja—memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, serta penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, guna memberikan perspektif yang lebih luas dan komprehensif.

Referensi

- Cristiness, Y., Sinaulan, J. H., & Barus, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Di Jakarta Selatan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(7).
- Firdaus, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2), 282–289. <https://doi.org/10.35972/jieb.v5i2.278>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendaryan, D., & Yulianti, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Sahabat Utama (Delaer Suzuki) Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)*, 2(1), 1–16.
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Munir, M., & Arifin, S. (2021). Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*. <https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.15>.
- Nasser, F., , A., Al-Rawahi, H., Al-Aisari, M., Al-Yazidi, S., & Al-Sharji, A. (2023). The Impact Of Organizational Culture On Employee Performance: The Case Of University Of Technology And Applied Sciences-Ibra In Oman. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.48>.
- Putra, M., Kaco, R., & Rasyid, R. (2023). The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Performance. *Journal La Bisecoman*. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v4i6.835>.
- Saidi, N., Michael, F., Sumilan, H., Lim, S., Jonathan, V., Hamidi, H., & Ahmad, A. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>.
- Sagita, S. D., Suryanto, S., & Pramuditha, R. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 6(1), 455–463. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3889>
- Tulhusnah, L., , P., & , R. (2020). Work Environment : How is It Influenced on Employee Performance?. *International Journal of Science, Technology & Management*. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i4.82>.
- Utami, S. , Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Uma sekaran & Roger Bougie. (2016). *Research Methods for Business* (7th ed.). John wiley & Sons Ltd
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 6th ed.). Bandung: CV Alfabeta.