

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. KALA GROUP SEMARANG***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALA GROUP SEMARANG**

**Mayang Wulansari<sup>1</sup>, Suhana<sup>2</sup>**

Universitas Stikubank

[mwulansari0@gmail.com](mailto:mwulansari0@gmail.com)<sup>1</sup>, [suhana@edu.unisbank.ac.id](mailto:suhana@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The aim of this study is to assess the influence of leadership styles, working environment and organizational culture on the performance of employees of PT Kala Group Semarang. Convenience sampling is a method used and aimed at selecting samples. Test the validity of data using factor analysis. Data analysis can be done using SPSS version 27.0. The results show that the existence of a leadership style does not have a significant impact on employee performance. Other findings, the working environment and organizational culture have a significant impact on employee performance. This research is useful to contribute both theoretically and practically.*

**Keywords :** *The Influence of Leadership Style, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance*

**ABSTRAK**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kala Group Semarang. Penelitian dilakukan PT. Kala Group Semarang dengan menggunakan karyawan bagian *food and beverage* sebagai sampel. *Convenience sampling* adalah metode yang digunakan dan bertujuan dalam memilih sampel. Uji validitas data dengan menggunakan analisis faktor. Analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, adanya gaya kepemimpinan yang tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bermanfaat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi ini, persaingan perusahaan menjadi lebih tinggi dan lebih kompleks, sehingga di setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang kaitannya dengan perusahaan dan menanggapi untuk terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang harus ditingkatkan dalam hal sumber daya manusia. Sebuah organisasi harus memiliki nilai yang lebih tinggi dalam hal sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus

dikelola dengan baik agar dapat bersaing (Prahasti & Wahyono, 2018).

Keberhasilan suatu perusahaan seringkali bergantung pada kemampuan manajemen sumber daya manusianya.

Berhubungan pada sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat bergantung pada faktor gaya kepemimpinan. Faktor-faktor

kepemimpinan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinannya yang efektif memberikan pedoman kepada semua karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang sama (Sari et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan

salah satu faktor yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah komponen yang paling penting, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal serta dapat mempengaruhi perasaan karyawan. Selain lingkungan fisik dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja termasuk hubungan kerja antar sesama karyawan dan hubungan antar bawahan dengan atasan (Rismayadi, 2022). Selain lingkungan kerja, budaya organisasi merupakan aspek lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan oleh semua karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan (Rismayadi, 2022). Budaya yang kuat dan positif memiliki dampak yang kuat terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fatma et al., 2020). Berikut penilaian kinerja karyawan PT. Kala Group Semarang berdasarkan hasil prasurvei tahun 2024:

**Tabel 1. Penelian Kinerja Karyawan Bagian Food and Beverage PT. Kala Group Semarang**

Kategori Kinerja	Skor	Keterangan	Tahun 2024
P1	0-59	Kurang	59
P2	60-74	Cukup	-
P3	75-85	Baik	-
P4	86-100	Sangat Baik	-

Sumber: Data prasurvei yang diolah, 2024

Tabel 1. menunjukkan bahwa hasil presentase penilaian kinerja karyawan adalah 59 %. Secara umum, kinerja karyawan PT. Kala Group Semarang memiliki skor 0-59 yang berarti Kurang. Hasil penilaian tersebut belum memenuhi standar yang diharapkan

perusahaan. Skor yang diharapkan perusahaan adalah 86-100 atau Sangat Baik, maka terdapat gap sebesar -27%. Berdasarkan fenomena gap yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”.

## **TINJAUAN PUSTAKA KINERJA KARYAWAN**

Kinerja karyawan merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan menentukan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diperhatikan agar perusahaan dapat tetap berjalan sesuai tujuannya (Wibowo & Tholok, 2020). Kinerja merupakan prestasi kerja yang menggambarkan perbandingan antara signifikan kerja yang dilakukannya dengan standar kerjanya (Rismayadi, 2022). Kinerja karyawan membutuhkan penilaian dengan maksud memberikan kesempatan yang baik untuk merencanakan karir mereka, meninjau mereka dan menentukan remunerasi serta memberikan promosi dengan melihat perilaku karyawan (Sari et al., 2021).

## **GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Pawirosumarto et al., 2017). Kepemimpinan juga mempunyai arti sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mengetahui dan menerima tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, sementara proses memfasilitasi upaya individu untuk mencapai tujuan bersama (Al-Sada et al., 2017). Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang

digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya terhadap tujuan organisasinya, atau juga dapat disebut sebagai pola perilaku dan strategi yang dijalankan oleh seorang pemimpin (Sari et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rismayadi, 2022) dan (Darmadi et al., 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Parador Hotels and Resort*. Nilai hubungan tertinggi pada seluruh dimensi tersebut tergolong kuat. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Prahasti & Wahyono, 2018) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Kebumen.

## LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Bentuk fisik lingkungan kerja adalah ruang, tata ruang fisik, kebisingan, peralatan dan rekan kerja. Lingkungan adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana mereka dapat memiliki dampak positif dan negatif pada karyawan untuk menghasilkan hasil (Rismayadi, 2022). Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mengelilingi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memiliki pengaruh yang menyenangkan, aman, mententramkan, dan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang bagus atau suasana kerja yang baik memiliki efek positif pada seluruh pihak, baik itu pada para karyawan, pimpinan atau pada hasil pekerjaan mereka (Prahasti & Wahyono, 2018).

Lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Pawirosumarto et al., 2017) dan (Siska

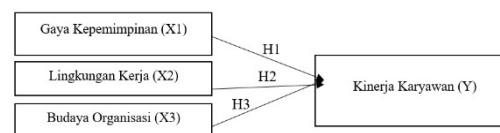
Nurma Pradhita & Suhana, 2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan *Parador Hotels And Resort* dengan sampel sebanyak 642 karyawan.

## BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya ketika lemah atau negatif menghalangi tujuan perusahaan. Budaya yang kuat dan positif memiliki pengaruh yang kuat pada perilaku dan efisiensi kinerja perusahaan (Fatma et al., 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan oleh semua anggota organisasi, sebagai sistem reduksi yang merupakan sistem referensi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya (Pawirosumarto et al., 2017).

Menurut penelitian yang telah dilakukan (Indrasari et al., 2018) dan (Yiing & Ahmad, 2009) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Fatma et al., 2020) yang dilakukan di PT. PLN Makassar Selatan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Kala Group Semarang dengan populasi karyawan

pada *food and beverage* sebanyak 114 karyawan. Teknik penelitian ini adalah sensus, karena jumlah populasi kecil. Metode pengumpulan data menggunakan dengan skala likert. Uji validitas data menggunakan analisis faktor. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam mengelola data, menggunakan software SPSS versi 27.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### UJI VALIDITAS

**Tabel 2. Validitas Data Analisis Faktor Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Indikator	Loading Factor	Nilai Acuan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
1	0,721	0,50	Valid
2	0,773	0,50	Valid
3	0,822	0,50	Valid
4	0,857	0,50	Valid
5	0,850	0,50	Valid
6	0,707	0,50	Valid
7	0,736	0,50	Valid
8	0,803	0,50	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
1	0,853	0,50	Valid
2	0,783	0,50	Valid
3	0,647	0,50	Valid
4	0,837	0,50	Valid
5	0,791	0,50	Valid
6	0,566	0,50	Valid
7	0,643	0,50	Valid
Budaya Organisasi (X3)			
1	0,963	0,50	Valid
2	0,549	0,50	Valid
3	0,831	0,50	Valid
4	0,742	0,50	Valid
5	0,944	0,50	Valid
6	0,770	0,50	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,705	0,50	Valid
2	0,677	0,50	Valid
3	0,710	0,50	Valid
4	0,873	0,50	Valid

5	0,511	0,50	Valid
6	0,818	0,50	Valid
7	0,934	0,50	Valid
8	0,624	0,50	Valid
9	0,745	0,50	Valid
10	0,877	0,50	Valid

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2024

Kriteria dikatakan valid jika loading factor > 0,50 dengan catatan mengelompok pada satu kelompok faktor tertentu (Ghozali, 2006:308). Pada tabel 2-5 untuk gaya kepemimpinan terdapat 8 indikator yang diterima, pada variabel lingkungan kerja terdapat 7 indikator yang diterima, pada variabel budaya organisasi terdapat 6 yang diterima dan pada variabel kinerja karyawan terdapat 7 indikator yang diterima.

## UJI RELIABILITAS DATA

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Information
Gaya Kepemimpinan	8	0,789	Reliable
Lingkungan Kerja	7	0,834	Reliable
Budaya Organisasi	6	0,771	Reliable
Kinerja Karyawan	7	0,855	Reliable

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2024

Dari hasil yang pengujian yang disajikan di atas, nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel melebihi 0,60. Kesimpulan yang dapat diambil adalah penelitian ini dianggap *reliable*, menanamkan bahwa kuesioner dapat diandalkan dan telah berhasil melewati uji realibilitas.

## UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

**Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(constant)	12.737	3.551		3.586	0,001
	Gaya Kepemimpinan	-0,147	0,104	-0,29	-1.414	0,160
	Lingkungan Kerja	0,353	0,132	0,254	2.667	0,009
	Budaya Organisasi	0,930	0,173	0,527	5.367	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2024

Data tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.GK + \beta_2.LK + \beta_3.BO + e$$

$$= 12.737 - 0,147GK + 0,353LK + 0,930BO + e$$

### UJI SIMULTAN ( UJI F )

**Tabel 5. Uji Simultan ( Uji F )**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1287.252	3	429.084	25.746	0,000 <sup>b</sup>
Residual	1833.248	110	16.666		
Total	3120.500	113			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2024

Tabel uji simultan ( Uji F ) di atas, digunakan untuk menentukan taraf signifikan atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik atau fit, maka dari itu dapat dilanjutkan dengan koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ).

### KOEFISIEN DETERMINASI ( R<sup>2</sup> )

**Tabel 6. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,642 <sup>a</sup>	0,413	0,396	4,082

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2024

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Adjusted R Square dalam penelitian ini mencapai nilai 0,396 atau 39,6% variasi kinerja karyawan di PT. Kala Group Semarang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sementara itu, sisanya 60,4% diatributkan kepada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Parsial ( Uji t )

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	12.737		3.551		0,001
Gaya Kepemimpinan	-0,147		0,104	-.029	0,160
Lingkungan Kerja	0,353		0,132	0,254	0,009
Budaya Organisasi	0,930		0,173	0,527	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2024

Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan (sig) sebesar 0,160, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H<sub>1</sub> ditolak, mengindikasikan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan (sig) sebesar 0,009, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H<sub>2</sub> dapat diterima, menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H<sub>3</sub> dapat diterima, mengindikasikan adanya pengaruh budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### PEMBAHASAN

Temuan dari penelitian diatas menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor utama yang membuat gaya kepemimpinan di PT. Kala Group Semarang tidak berpengaruh pada kinerja karyawan adalah tidak adanya gaya kepemimpinan berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Di dalam PT. Kala Group Semarang Gaya Kepemimpinan tidak

berpengaruh karena menurut karyawan, pemimpin yang ada di perusahaan tersebut dirasa belum memenuhi apa yang diinginkan karyawan. Seperti menanyakan apa yang karyawan inginkan dalam menjalankan pekerjaannya agar berjalan dengan lancar dan nyaman. Di samping itu, pemimpin di perusahaan tersebut masih belum bisa menampung keluhan dari karyawan PT. Kala Group Semarang. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh (Pawirosumarto et al., 2017; Prahasti & Wahyono, 2018) dan (Rismayadi, 2022) yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dalam penelitian, dan pembahasan, lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada pada PT. Kala Group Semarang sudah tergolong baik karena kebersihan menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan yang dirasa menyenangkan untuk memenuhi karyawan perasaan nyaman untuk melakukan pekerjaan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatma et al., 2020; Prahasti & Wahyono, 2018) dan (Zukarnaen et al., 2020) yang juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melakukan tugas sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan bersama. Budaya organisasi

yang kuat akan memiliki tingkat kesamaan yang tinggi dan dapat menciptakan iklim internal kontrol tingkah laku yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Fatma et al., 2020; Sari et al., 2021) dan (Prahasti & Wahyono, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan di PT. Kala Group Semarang, yang dinilai kurang optimal bagi para karyawannya sehingga tidak dijadikan acuan dalam perilaku dan aktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di dalam PT. Kala Group Semarang Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh karena menurut karyawan, pemimpin yang ada di perusahaan tersebut dirasa belum memenuhi apa yang diinginkan karyawan. Seperti menanyakan apa yang karyawan inginkan dalam menjalankan pekerjaannya agar berjalan dengan lancar dan nyaman. Di samping itu, pemimpin di perusahaan tersebut masih belum bisa menampung keluhan dari karyawan PT. Kala Group Semarang Berbeda dengan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kala Group Semarang. Penerapan lingkungan kerja di perusahaan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong terciptanya kenyamanan dalam menyelesaikan aktivitas dalam bekerja. Sama halnya dengan budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kala Group Semarang. Penerapan budaya organisasi di PT. Kala Group Semarang dinilai sudah optimal untuk karyawan, sehingga mereka digunakan dalam perilaku dan

kegiatan mereka sebagai referensi untuk sebagai menyelesaikan pekerjaannya mereka. Temuan ini memperkuat keterkaitan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, memberikan kontribusi yang berarti pada teori manajemen sumber daya manusia. Kesimpulan ini menyoroti peran penting dari aspek-aspek gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam konteks perusahaan. Temuan penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan praktik lingkungan kerja yang baik dan menerapkan budaya organisasi yang efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23180>
- Fatma, N., Hardiyono, H., Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 113–122. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2754>
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Akademika*, 16(1), 50–59.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Economic Education Analysis Journal PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR Info Artikel. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Rismayadi, B. (2022). the Influence of Work Environment, Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Implications for Employee Performance. *Sosiohumaniora*, 24(2), 168. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Sari, F., Ketut, I., Sudiarditha, R., & Susita, D. (2021). Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruhnya Melalui Kepuasan Kerja. 2, 98–113.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5173573>

- Siska Nurma Pradhita, & Suhana. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Media-si PT Setia Alam Sinergi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4642–4655. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1940>
- Wibowo, F. X. P., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol*, 20(3), 248–258.
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53–86. <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Zukarnaen, Z., Purwana, D., & Saptono, A. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Naval Command and Staff Collage (Seskoal) With Job Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2), 34–45. <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v3i2.55>