

PENTINGNYA BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Indah Sari¹, Fajar Rezeki Ananda Lubis², Nasib³
Universitas Prima Indonesia^{1,2}
Universitas Mahkota Tricom Unggul³
fajarrezekianandalubis@unprimdn.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun bersamaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 32 karyawan. Hasil penelitian memperoleh secara simultan dan secara parsial Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Simpulan dalam penelitian bahwa dengan peningkatan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mendorong kinerja karyawan secara maksimal.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Motivasi, Lingkungan

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of Organizational Culture, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance both partially and simultaneously. The research method used is quantitative. The population and sample in this research were 32 employees. The research results show that organizational culture, work motivation and work environment simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of the research is that improving organizational culture, work motivation and work environment can encourage maximum employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Performance Motivation, Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena unsur manusia dalam perusahaan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Hal yang dapat mempengaruhi sikap sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan kinerjanya adalah peran budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja itu sendiri (Suaiba, et., al, 2021)

Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal Di samping itu, sesuai dengan hakikat motivasi sebagai proses yang mendorong dan mengarahkan perilaku, bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada

atau di dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku, sehingga dengan demikian, pada gilirannya, pegawai akan memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik (Iba, et. al, 2021).

Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan (Pranitasari & Saputri, 2020). Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. budaya organisasi memiliki nilai-nilai, kebijakankebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian promosi dan sebagainya (Arianto & Kurniawan, 2020). Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan ini berarti kinerja yang bagus yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas (Warongan, Dotulong, & Lumintang, 2022). Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa tingkat kinerja karyawan mempunyai peran penting dengan adanya budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan (Fitriani, 2018). Terdapat hubungan positif sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya (Priyatno, 2022). Hasil penelitian juga memperoleh lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memicu kinerja karyawan yang maksimal dan optimal (Lestary & Harmon, 2017.).

KAJIAN TEORI

Teori Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bagaimana seorang diharapkan bisa berperan serta berperilaku yang pantas dengan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaan yang sudah menjadi beban kepadanya. Selain itu, kinerja merupakan hasil kegiatan yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam ukuran periode waktunya yang di tetapkan (Haryadi & Wahyudi, 2020). Unsur-unsur kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan selalu ada karena hal itu merupakan poinpoin dan apa saja langkah yang dapat dilakukan dalam mencapai pencapaian kinerja yang diharapkan dan unsur-unsur tersebut mencakup

pemain, tindakan, elemen waktu, metode evaluasi, dan tempat. Selain dari pada unsur-unsur adapula langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan agar membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut yang akan memajukan perusahaan yaitu, perusahaan harus menyadari bahwa adanya penurunan atau kekurangan didalam kinerja dan menangani penurunan tersebut dengan serius, selain hal-hal itu perusahaan juga harus mengatahui hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan penurunan pada kinerja dan melakukan rencana untuk menyelesaikan penerunan atau kekurangan tersebut dengan melakukan evaluasi sesudahnya (Munandar, et., al, 2020).

Teori Tentang Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lam berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatife menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai bersama biasanya dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh orang yang ada diperusahaan. Karena, budaya organisasi yang kuat dan positif sangat mempengaruhi perilaku, pola kerja, efektifitas kinerja karyawan, serta persepsi pelanggan perusahaan (Wiyanto & Idrus, 2021). Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya, karena dapat diformulasikan dalam bentuk formal pada berbagai peraturan dan ketentuan organisasi/perusahaan, maka individu-individu yang ada di dalamnya secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu organisasi dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas tinggi, yang nantinya selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga akan menjadi kunci suksesnya suatu organisasi (Yosepha, 2019)

Teori Tentang Motivasi Kerja

Perilaku manusia di timbulkan atau di mulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebutnya sebagai motivasi (motivation) atau motif,kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dorongan (*drive*). dalam penulisan ini kita menggunakan istilah motivasi. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang di pengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan (Ma'ruf, 2020). Motivasi merupakan daya penggerak yang ada dalam diri karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan beban yang diberikan organisasi (Miskiani & Bagia, 2020).

Teori Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus

diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi (Junaidi, 2021). Lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik (*Non - Phisical Warking Environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan (Yuliantari & Prasasti, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu dengan menjelaskan permasalahan yang ada di perusahaan kemudian dilakukan riset dan uji coba dengan instrumen kuesioner. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel adalah keseluruhan subjek penelitian.” Sampel berjumlah 32 responden. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan daftar pernyataan (*kuesioner*) dan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2.286	2.675		.855	.400
BudayaOrganisasi	.615	.097	.530	6.366	.000
MotivasiKerja	.574	.137	.326	4.184	.000
LingkunganKerja	.369	.104	.315	3.553	.001

Kinerja Karyawan = 2.286 + 0.615 Budaya Organisasi + 0.574 Motivasi Kerja + 0.369 Lingkungan Kerja Apabila variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau konstan maka variabel kinerja karyawan pada sebesar 2.286 satuan. Apabila setiap kenaikan variabel budaya organisasi 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,615 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Apabila setiap kenaikan variabel motivasi kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,369 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.930	.865	.850	5.15817

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 85% menunjukkan variasi variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 15%

Tabel 3.
Pengujian Simultan

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	4763.886	3	1587.962	59.683	.000
Residual	744.989	28	26.607		
Total	5508.875	31			

Nilai F_{hitung} (59,683) > F_{tabel} (2,95) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti hipotesis keempat (H_4) diterima yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Tabel 4.
Pengujian Parsial

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2.286	2.675		.855	.400
BudayaOrganisasi	.615	.097	.530	6.366	.000
MotivasiKerja	.574	.137	.326	4.184	.000
LingkunganKerja	.369	.104	.315	3.553	.001

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,152 > 2,048$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,819 > 2,048$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,716 > 2,048$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,152 > 2,048$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, berarti hipotesis pertama (H_1) diterima yaitu Budaya

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong kinerja perusahaan produktifitas, efektifitas, efisiensi dan kualitas perusahaan sehingga perusahaan akan mencapai kesuksesan. Berdasarkan jawaban responden bahwa regulasi dari perusahaan masih belum diterapkan secara menyeluruh artinya masih terdapat diskriminasi dalam perusahaan, *organizational climate* atau iklim organisasi yang masih belum mendukung budaya organisasi dalam perusahaan yang disebabkan tingkat konflik yang tinggi sehingga menciptakan iklim yang buruk di antara karyawan. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa tingkat kinerja karyawan mempunyai peran penting dengan adanya budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan (Fitriani, 2018).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,819 > 2,048$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berdampak terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Terdapat hubungan positif sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya (Priyatno, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,716 > 2,048$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah). Hasil penelitian juga memperoleh lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memicu kinerja karyawan yang maksimal dan optimal (Lestary & Harmon, 2017.).

SIMPULAN

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*,

- Vol. 3(3), 312-321.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4869/3538>.
- Fitriani, I. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, Vol. 2(1), 155-172.
<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/55/21/>.
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, Vol. 1(1), 15-21.
<https://jurnal.upg.ac.id/index.php/gemilang/article/download/114/91/324>.
- Iba, Z., Zainuddin, Marwan, & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen PEndidikan* Vol. 9(1), 75-84.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/36970/15992>.
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora*, Vol 1(4), 411-426.
<https://dinastirev.org/JIHHP/article/download/720/480/>.
- Lestary, L., & Harmon. (2017.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol 3(2), 97-103.
<https://media.neliti.com/media/publications/281706-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner-4abec556.pdf>.
- Ma'ruf. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassa. *Jurnal Brand*, Vol. 2(1), 99-108.
<https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/600/437>.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2(2), 120-129.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/27077/pdf>.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi). *kuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 8(1), 28-36.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU/article/view/24412/15371>.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 11(1)*, 46-61.
<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/12344/8490/>.
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Jurnal Parameter*, Vol. 7(1), 109-122.
<https://jurnal.stietribuana.ac.id/index.php/parameter/article/download/192/189/>.
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Vol. 5(3): 1545-1568.
<https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1468>.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance at PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, Vol. 10(1), 963-972.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/7325/4756>.

- Wiyanto, & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4(1), 1-12. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/8690/pdf>.
- Yosepha, S. Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasadena Engineering Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Vol.9(2) , 83-98. <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JM/article/download/1470/1111/>.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 4(1), 76-82. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/7699/0>.