

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo

Anis Rahmawati Ningrum<sup>1</sup>, Sentot Imam Wahjono<sup>2\*</sup>, Andi Wardhana<sup>3</sup>, Noer Choidah<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Email: [sentot.imamw@fe.um-surabaya.ac.id](mailto:sentot.imamw@fe.um-surabaya.ac.id)\*

Dikirim : 23 September 2021

Diterima : 14 Oktober 2021

### **ABSTRACT**

*Work environment and organizational culture have an influence on employee performance, both in social organizations and in business organizations. This study aims to determine the effect of work environment and organizational culture on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted in the analysis unit of a snack food manufacturing company in Sidoarjo, Indonesia. The research method used is a quantitative approach with survey data collection techniques using research tools in the form of questionnaires. The data is processed from the complete answers of 238 respondents. The results of the study show, 1) there is a positive and significant influence between organizational culture and employee performance. 2) there is a positive and significant influence between the work environment and work performance. 3) there is a positive and significant influence between organizational culture and work environment simultaneously on employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Lingkungan kerja dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan, baik di organisasi sosial maupun di organisasi bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan di unit analisis perusahaan manufaktur makanan ringan di Sidoarjo, Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data secara survei menggunakan alat penelitian berupa kuesioner. Data diolah dari jawaban lengkap 238 responden. Hasil penelitian menunjukkan, 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja. 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan*

## A. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi tumpuan harapan bagi suatu organisasi untuk dapat bersaing dan mempertahankan posisi sebagai suatu organisasi yang mantab dan berkembang (Wahjono S. I., 2020). Peningkatan kinerja karyawan senantiasa diupayakan untuk menjaga keberlanjutan organisasi bisnis seperti perusahaan manufaktur. Manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi merupakan elemen penting dalam perusahaan untuk menggerakkan dan mengarahkan pertumbuhan perusahaan berjalan secara berkelanjutan. Banyak perusahaan di Indonesia saat ini yang tumbuh dan berkembang pesat, seperti perusahaan pabrikasi produk di bidang pangan dan produk-produk pangan seperti industri makanan dan minuman ringan. Mereka bias tumbuh kembang menyesuaikan dengan perkembangan pasar nasional dan internasional karena tidak berhenti melakukan inovasi dan upaya-upaya kreatif atas produk-produk yang dihasilkannya. Seperti halnya PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan makanan ringan terkemuka di Indonesia selain PT. Garuda Food, PT. Indofood, PT. Wingsfood, dan PT. Mayora yang menjejali pasar makanan ringan (*snack*) di Indonesia.

Beberapa variable menjadi pemantik (*trigger*) peningkatan atau penurunan Kinerja karyawan, diantaranya adalah Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi (Wahjono, 2015). Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan sehari-hari tidak terlepas dari peranan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi dan pranata di lingkungan sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan, metode kerja, serta pengaturan kerja sebagai kelompok dan/atau individu (Hendaryan, 2018). Lingkungan kerja di perusahaan manufaktur sangat beragam dari mulai lingkungan kerja fisik sampai pada lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ditandai dengan *hall* (gedung) setiap bagian-bagian terkait dengan banyaknya sarana dan prasarana berupa mesin, perkakas dan alat-alat lainnya. Setiap gedung memiliki warna putih dilengkapi dengan identitas dibagian pintu masuk dan tepi jalan, misalnya *Quality Control*, Gudang, dan *Utility*. Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari hubungan antar karyawan dengan atasan dan operasional dengan fungsi level, misalnya staff dengan manajer dan operator produksi dengan kepala regu produksi. Lingkungan kerja yang diciptakan dan dibina dalam perusahaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang sangat penting di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga akan terhindar dari rasa bosan dan penat dalam bekerja.

Budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan juga merupakan faktor determinan yang mampu mempengaruhi kinerja menjadi naik atau turun. Bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi yang dipelajari, ditetapkan serta dikembangkan secara kontinyu, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Sulistiawan, 2017).

Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan baik secara parsial atau sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama atau secara simultan. Selain kedua variable tersebut tentu saja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja

karyawan baik secara positif maupun secara negatif.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan? (2) Apakah Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan? (3) Apakah Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi atau keadaan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh kepada karyawan secara tidak langsung maupun secara langsung sehingga membuat kinerja karyawan menjadi baik atau buruk (Ghozali, 2013). Sedang menurut Wahjono (Wahjono S. I., 2020) terdapat 2 jenis dan macam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik, meliputi seluruh keadaan atau kondisi berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah: peralatan kerja, meja, kursi, lantai, tembok tempat kerja, dan lain-lain. Sedang Lingkungan kerja tidak langsung misalnya: kebisingan suara getaran mekanis, sirkulasi dan polusi udara, pencahayaan dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dengan sesama teman kerja dan juga dengan atasannya. (Wuwungan, 2017) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu Udara, (3) Kebisingan suara, (4) Warna ruangan, (5) Ruang gerak atau ergonomic, dan (6) Keamanan kerja.

Penerangan yang baik merupakan faktor yang cukup penting dalam menunjang kinerja karyawan, banyak kasus dilaporkan bahwa penerangan yang cukup membuat produktivitas karyawan menjadi naik, sebaliknya penerangan di tempat kerja yang kurang membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Suhu udara juga merupakan faktor krusial yang membuat kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu kebutuhan akan pengatur ruangan atau air conditioner menjadi mutlak tersedia di setiap ruang atau tempat kerja sehingga suhu udara dapat diatur pada suhu kamar yang berkisar antara 22 sampai 25°C. Faktor Suhu udara dalam ruangan kerja perlu mendapat perhatian oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kebisingan dan polusi suara yang dapat mengganggu perlu dikurangi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Konsentrasi yang baik dapat terganggu oleh bunyi bising dalam bekerja. Oleh karenanya, suara-suara yang mengganggu harus dikurangi. Warna ruangan seperti warna tembok, atap, dan lantai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan mata menangkap obyek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan dikarenakan warna memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perasaan seseorang. Warna putih akan memberi kesan bersih, warna merah akan berkesan proaktif dan penuh semangat, sedang warna biru akan

memberi perasaan sejuk dan tenang. Pilihan warna yang lain yang tidak solid dengan warna-warna dasar dapat digunakan untuk memberi kesan tertentu sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Pilihan warna tersebut dapat juga merupakan warna-warna kombinasi diantara warna-warna utama. Bahkan pilihan warna ruangan atau tempat kerja tersebut dapat dilakukan secara temporer menurut jangka waktu tertentu yang berganti secara periodical. Ruang gerak atau ergonomic di tempat kerja dapat menghindarkan diri dari timbulnya gangguan bagi keamanan dan keselamatan kerja (K3). Keamanan kerja dalam beberapa kasus dapat menciptakan dan merealisasikan kinerja karyawan sehingga produktifitas kerja dapat terpelihara dengan baik.

Budaya organisasi merupakan sistem yang mengacu kepada makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Wahjono dkk, 2020: 34-35). Lebih jauh Wahjono (2015: 36) menyatakan, meskipun proses pembentukan budaya organisasi itu dilakukan dengan berbagai cara, namun secara umum proses itu melibatkan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Pendiri organisasi yang mempunyai gagasan untuk mendirikan organisasi baru atau organisasi yang diperbarui. (2) Pendiri menerima orang-orang kunci dan menciptakan kelompok inti yang memiliki kesamaan visi. (3) Kelompok inti bergerak merealisasikan gagasan dan melengkapi segala sesuatu pranata organisasi sehingga organisasi bisa berjalan dengan baik dengan mengurus badan hukum, memperoleh hak paten dan hak kekayaan intelektual (HAKI) yang diperlukan, mencari sumber dana, menentukan lokasi usaha dan sebagainya.

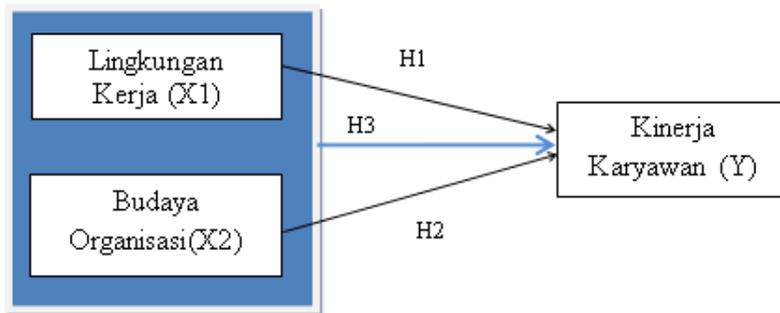
Indikator pembentuk budaya organisasi paling tidak terdiri dari 7 komponen utama yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu daya dorong sejauh mana para karyawan untuk berbuat dan berlaku inovatif dan keberanian dalam menentukan mengambil risiko yang terukur. (2) Perhatikan detil dan kerincian, yaitu daya dorong sejauh mana karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun secara berkelompok diharapkan mengarusutamakan ketelitian dan presisi (kecermatan), analitis, dan perhatian kepada hal-hal detil dan rinci. (3) Orientasi berdasar pada hasil (*outcome based*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada proses dan teknik yang digunakan untuk mencapai hasil itu. (4) Orientasi pada orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan dampak hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. (5) Orientasi kelompok dan tim, adalah daya dorong sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam kelompok-kelompok dan sekitar tim-tim, bukannya perorangan secara individual. (6) Keagresifan, adalah sejauh mana para karyawan itu agresif dan kompetitif dan bukannya dalam kondisi santai-santai. (7) Kemantapan, adalah daya dorong sejauh mana kegiatan organisasi menekankan untuk mempertahankannya status quo dalam kondisi terbaik dari pada perubahan yang tidak jelas arahnya positif atau mungkin negative (Wahjono S. I., 2019).

Kinerja adalah hasil dan/atau perilaku yang telah diperoleh setelah karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu. Kinerja juga dapat diukur dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Lebih lanjut Wahjono (Wahjono S. I., 2020), menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator: (1) Mutu, kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. (2) Kuantitas, merupakan jumlah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan. (3)

Waktu (standar waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan standar waktu normal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Artinya terdapat standar waktu pekerjaan minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. (4) Fokus dan penekanan biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum kegiatan dijalankan. (5) Penyeliaan dan pengawasan, maka setiap pekerjaan yang dijalankan akan menghasilkan kinerja standar atau kinerja yang berkualitas baik.

Berdasarkan kajian literature di atas yang menjelaskan variable-variabel yang akan diteliti yaitu Lingkungan kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dan arah penelitian yang ingin mengetahui hubungan antar variable baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka kerangka konsep penelitian adalah seperti terlihat pada gambar 1.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konsep

Hipotesis penelitian yang dibangun berdasar pada kerangka konsep di atas, adalah: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, sebagai H1, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan, sebagai H2, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan sebagai H3.

### C. PELAKSANAAN DAN METODE PENELITIAN

Pendekatan riset ini adalah kuantitatif (Sugiyono, 2015). Unit analisis penelitian adalah terdiri dari: Populasi, penelitian ini adalah seluruh karyawan yang menerima gaji dari PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo yang jumlahnya 720 orang. Sedang sampel penelitian ini menggunakan rumus Isaac dan Michael (table Kretcjie) dengan taraf kesalahan 5% dimana jumlah populasinya adalah 720 maka didapatkan sampel sebanyak 238 orang responden. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X1), Budaya organisasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y). Alat penelitian ini adalah Kuesioner (angket), setelah didistribusikan dikumpulkan dengan bantuan bagian Sumber Daya Manusia setelah ditunggu dalam 2 hari kerja. Dari 250 set kuesioner yang disebar dikembalikan sebanyak 225 dan setelah diperiksa yang terisi sempurna adalah 210 set kuesioner, sehingga respons rate adalah 84%.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil dan Temuan Penelitian**

Riset ini menghasilkan temuan setelah seluruh data yang relevan dianalisis dengan teknik regresi untuk menjawab pertanyaan riset berupa pengaruh dan signifikansi pengaruh. Aplikasi SPSS dijalankan untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang adanya pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan. Table 1 adalah koefisien regresi yang menunjukkan besaran pengaruh dan signifikansi variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y secara parsial.

Tabel 1 Uji koefisien regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.948	.350		2.709	.007
Lingkungan Kerja X1	.461	.084	.329	5.519	.000
Budaya Organisasi X2	.296	.070	.253	4.241	.000

a. Dependent Variable: Rata-rata Y

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka nilai Konstanta (a) sebesar 0,948 menunjukkan bahwa apabila masing-masing variabel bebas = 0 maka Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo adalah sebesar 0,948.

Nilai koefisien (Beta) Lingkungan kerja adalah sebesar 0,329 menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja naik 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 32,9% dengan asumsi variabel bebas lain adalah tetap.

Nilai koefisien (Beta) Budaya organisasi sebesar 0,253 berarti bahwa jika nilai Budaya organisasi naik 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 25,3% dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

Berdasarkan table 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,948 + 0,329 X1 + 0,253 X2$$

Pengaruh simultan dapat diketahui dari Uji  $R^2$ , table 2 menunjukkan Uji pengaruh simultan dimaksud. Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut:

Besarnya pengaruh simultan kedua variable bebas (Lingkungan kerja dan Budaya organisasi) terhadap variable terikat (Kinerja karyawan) dapat dijelaskan dengan melihat besarnya nilai Determinasi atau  $R^2$  atau R square. Pada table 2 terlihat bahwa Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,213, artinya variabel bebas Lingkungan kerja dan Budaya

organisasi mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Di bawah ini adalah table 2 dimaksud, yang menunjukkan besarnya pengaruh variable bebas secara bersama-sama

Table 2 Uji Pengaruh Simultan ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.206	.36222

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi

Sumber: hasil olah data SPSS

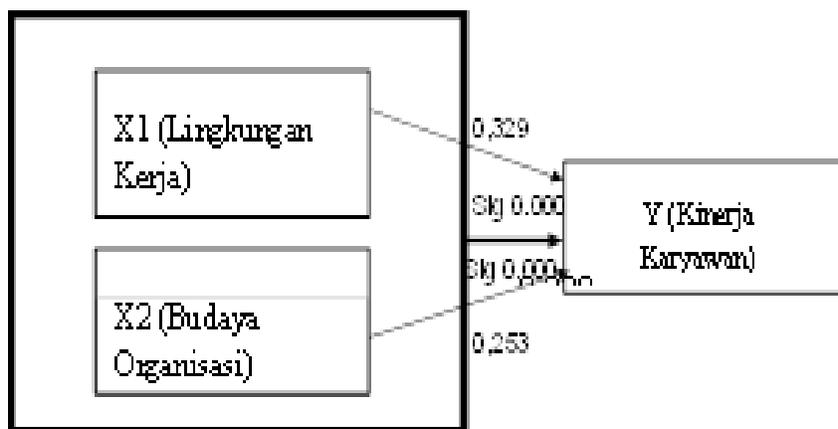
Table 1 dan table 2 di atas dapat menjawab pertanyaan riset sekaligus dapat membuktikan hipotesis penelitian ini. Table 3 di bawah tentang Temuan Penelitian ini menunjukkan ringkasan temuan penelitian ini.

**Table 3**  
**Temuan Penelitian**

H	Uraian	Temuan	Hasil
1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.	0,329 Sig 0.000	Diterima
2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.	0,253 Sig 0.000	Diterima
3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.	0.213 Sig 0.000	Diterima

Sumber: hasil olah data

Dari table 3 di atas dan gambar 2 di bawah, penelitian ini menemukan bukti bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan).



**Gambar 2:**  
Temuan Penelitian

### Pembahasan

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan menyenangkan suasana hati karyawan dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dalam mengeluarkan seluruh potensi talentanya. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dan merasa nyaman dengan lingkungannya maka karyawan tersebut akan betah dan nyaman bekerja dan beraktivitas di tempat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara individual maupun secara berkelompok. Temuan ini mendukung temuan penelitian Carlisle et al (2019), juga sejalan dengan (Suprpti, 2019) juga sejalan dengan (Wulandari, 2017).

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa Budaya organisasi yang baik memicu tumbuhnya Kinerja karyawan. Bila karyawan merasa cocok dan sesuai dengan Budaya organisasi di dalam suatu perusahaan maka ia akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian (Rijanto, 2018) dan (Wahjono S. I., Model Kepemimpinan Situasional pada Perusahaan Keluarga (Kasus UKM di, 2010). Juga sejalan dengan temuan penelitian (Wuwungan, 2017) sejalan juga dengan (Sulistiawan, 2017) dan (Burhan, 2013)

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan Budaya organisasi jika ditingkatkan secara bersama-sama dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan (Silla, 2017) juga (Ernawati, 2020), dan juga sejalan dengan Ferine (Ferine, 2021).

### E. PENUTUP

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam riset ini terdapat jawaban hipotesis sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan diatas maka ada beberapa saran yang dapat diambil dan dijadikan sebuah pertimbangan bagi PT Siantar Top, Tbk Sidoarjo antara lain: (1) dengan diketahuinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Siantar Top, Tbk Sidoarjo, maka diharapkan manajemen perlu memperhatikan dengan lebih serius memantau tempat kerja dan komunikasi antar karyawan, (2) Perusahaan harus lebih meningkatkan pelaksanaan budaya organisasi yang sudah ada di perusahaan dan karyawan berkomitmen untuk melaksanakan dan menjalankan budaya organisasi yang sudah ada (3) Untuk menumbuh-kembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, maka disarankan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama, (4) Adapun untuk peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk menambahkan atau merubah variabel seperti variabel intervening atau mediasi berupa variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, sedang jumlah responden dapat ditambah lebih banyak dan berbeda tempat, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih bervariasi dan tentunya diharapkan lebih baik dari penelitian ini.

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Burhan, A. P. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Journal of Social and Politic*, 1–13.
- Carlisle, J. B. (2019). Enhancing task performance through effective training: The mediating role of work environment and moderating effect of non-mandatory training. *Journal of Business Research*, 10-19.
- Ernawati, F. Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 09-25.
- Ferine, K. F. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon* 7. E07698, 01-09.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendaryan, D. Y. (2018). Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Surya Sahabat Utama (dealer Suzuki) Bandung. *ALMANA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25-32.
- Rijanto, A. &. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 35-43.

- Silla, I. N. (2017). Organizational culture and a safety-conscious work environment: The mediating role of employee communication satisfaction. *The Journal of Safety Research*, 121-127.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiawan, D. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja, Jurnal Ekonomi & Manajemen. Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 61-69.
- Suprpti, S. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT PLN Persero Rayon Prigen. *Jurnal Mitra Manajemen Vol 3 No 6*, 688-701.
- Wahjono, S. I. (2010). Model Kepemimpinan Situasional pada Perusahaan Keluarga (Kasus UKM di. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1-14.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahjono, S. I. (2019). *Pengantar Manajemen*. Depok : Rajagrafindo .
- Wahjono, S. I. (2020). *Perilaku Organisasi di era Revolusi Industri 4.0* . Depok: Rajagrafindo.
- Wulandari, R. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai. *eJurnal Administrasi Bisnis 5 (1)*, 150-164.
- Wuwungan, R. Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan. *Jurnal EMBA 5 (2)*, 298-307.