

The Influence Of Organizational Culture, Communication and Work Environment Employee Performance at PT. Sixma Mega Utama **[Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sixma Mega Utama]**

Feri Bagus Saputra¹⁾, Hasan Ubaidillah^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : hasanubaidillah@umsida.ac.id

Abstract *This research aims to determine the influence of organizational culture, communication, and work environment on employee performance. This research is casual research with a quantitative approach. The sampling technique uses a total sampling technique where all members of the population are sampled. The samples in this research amounted to 100 respondents. The data collection technique in this research was taken by distributing questionnaires software called SPSS V25 was used for the analysis. In hypothesis testing, the R2 test and t-test are used. The results of this research show that there is a significant and positive influence between organizational culture, communication, and work environment on employee performance. (t table value >1.661), and partially organizational culture has a very important and beneficial impact, communication brings great benefits to employee performance, and PT Sixma Mega Utama employee performance is influenced positively and significantly by the work environment.*

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dimana seluruh anggota populasinya digunakan sampel semua. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuesioner, perangkat lunak bernama SPSS V25 digunakan untuk proses analisis. Teknik analisis data meliputi pengujian asumsi standar dan analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian hipotesis digunakan uji R2 dan uji t. hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (nilai t tabel >1,661), dan secara parsial budaya organisasi mempunyai dampak yang sangat penting dan bermanfaat, komunikasi membawa manfaat yang besar bagi kinerja karyawan, dan kinerja karyawan PT Sixma Mega Utama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

I PENDAHULUAN

Persaingan di dunia industri jasa terutama dibidang kontraktor kini semakin ketat. Keadaan ini menyebabkan perusahaan harus mempunyai strategi yang baik untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan demikian dapat memberikan layanan terbaik kepada konsumen. PT. Sixma Mega Utama merupakan perusahaan yang bekerja di bidang jasa kontraktor mekanikal – elektrik dan supplier. Perusahaan ini berlokasi di Desa Masangan Wetan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini terdaftar sebagai perusahaan kontraktor. Sebagai perusahaan kontraktor, PT. Sixma Mega Utama memiliki banyak pengalaman mengerjakan proyek nasional seperti melakukan kerja sama dengan DKP Pemkab Sidoarjo mengerjakan pembangunan PJU dan lain-lainnya. Berdasarkan hasil penelitian beberapa bulan terakhir, melakukan pengamatan yang mengasilkan yaitu permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan dilihat dari sisi karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, contohnya terjadi penumpukan pekerjaan di suatu divisi yang disebabkan oleh keterlambatan penyerahan dari divisi lain, kemudian komunikasi yang tidak berlangsung

secara baik yang diakibatkan oleh miskomunikasi antar divisi mengakibatkan sering terjadi kesalahan, tak hanya itu posisi kantor yang dekat dengan bengkel, mengakibatkan suara bising mekanik yang sedang bekerja terdengar sampai kantor yang dapat mengganggu staff yang ada di dalam kantor. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan apa yang menjadi kendala di dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan baik.

Sumber daya manusia faktor penting dan potensial yang perlu dikelola secara tepat supaya karyawan bisa semakin aktif dalam meraih tujuan perusahaan [1]. Untuk bisa mengatasi persaingan dengan perusahaan lainnya dibutuhkan kinerja karyawan yang unggul dan kompetitif dalam menjalankan aktifitas kinerja perusahaan [2]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan tingkat kedisiplinan kerja [3].

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem nilai serta kepercayaan secara bersamaan yang didapatkan dari pola kebiasaan serta falsafah dasar pendirinya yang selanjutnya saling melakukan interaksi menjadi norma yang mana norma tersebut dijadikan landasan untuk berpikir serta berperilaku sebagai usaha dalam meraih tujuan bersama [4]. Menurut [5] budaya organisasi merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki karyawan untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi di lingkungan perusahaan, bertujuan agar kinerja karyawan optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan dan memastikan perilaku dan sikap karyawan selalu sesuai dengan standar atau norma yang berlaku di perusahaan.

Pada suatu perusahaan komunikasi yang baik harus dibangun antara pimpinan, karyawan dan rekan kerja karena interaksi yang baik dapat terbentuk harmonisasi antar pekerja yang berdampak pada keberhasilan perusahaan [6]. Komunikasi sangat diperlukan di dalam organisasi karena melalui komunikasi dapat mempermudah kita untuk menuntaskan pekerjaan serta meraih tujuan dengan cepat jika kita mampu melakukan komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan [7].

Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya [8]. Menurut [9] lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, sebaliknya ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Sehingga dibutuhkan tata ruang kerja yang bisa memberikan kenyamanan serta keamanan supaya karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta produktivitas kerja meningkat.

Penelitian ini dilatar belakangi penelitian [10] research gap pada penelitian terdahulu meneliti tentang 2 variabel yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sampel 69 responden, dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel. Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti dari peneliti sebelumnya 2 variabel akan dikembangkan dengan menambah 2 variabel lagi karena peneliti menemukan celah gap yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sixma Mega Utama. Berdasarkan penelitian [11], meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan sampel 30 responden, dan penelitian [12] meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga peneliti di atas yang diambil dari artikel jurnal di internet, peneliti saat ini meneliti tentang budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan celah atau gap dengan menggunakan eviden gap. Eviden gap adalah kesenjangan yang ada dari penelitian terdahulu [13]. Peneliti menemukan adanya ketidak konsistennya peneliti terdahulu tentang budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karena ada ketidak konsistennya dari hasil penelitian terdahulu. Pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan lebih jelas lagi dari penelitian terdahulu.

Rumusan Masalah :

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sixma Mega Utama

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?

2. Apakah komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
4. Apakah budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

Kategori SDGs

Sesuai dengan kategori SDGs 8, artinya meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh dan berkelanjutan, tenaga kerja yang maksimal serta produktif, dan pekerjaan yang layak bagi siapapun.

Literature Review

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola dasar asumsi secara bersamaan yang dikaji oleh suatu kelompok untuk menyelesaikan permasalahan, budaya organisasi juga menjadi nilai serta sikap yang sudah dipercaya dan dijadikan landasan oleh karyawan untuk berperilaku [14]. Menurut [15] indikator budaya organisasi yaitu :

- a) Norma, standart perilaku yang mencakup serangkaian panduan mengenai seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.
- b) Filosofi, serangkaian kebijakan yang menentukan bagaimana suatu organisasi membentuk keyakinan tentang bagaimana karyawan dan pelanggan harus diperlakukan.
- c) Aturan, standart yang harus diikuti terkait dengan pencapaian perusahaan anggota baru diharuskan mempelajari teknik dan prosedur yang telah ada dan pedoman ini menentukan terhadap pencapaian perusahaan dan harus dipatuhi sebagaimana mestinya.
- d) Kerja sama, merupakan kolaborasi yang melibatkan semua aspek terkait dengan pengaturan fisik, interaksi peserta dan cara anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan atau individu eksternal.

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah budaya yang diwujudkan oleh perusahaan supaya mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja secara optimal karena berkaitan dengan kebiasaan yang berlangsung di dalam hierarki organisasi sebagai representasi norma perilaku yang ditaati oleh semua anggota [16]. Penelitian tentang budaya organisasi sudah dilakukan [17], [15] yang menunjukkan hasil yang positif signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang dikemukakan oleh [18] memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan pengertian berbentuk gagasan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya [19]. Pentingnya komunikasi dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi dan menciptakan perspektif jangka panjang dalam mempersiapkan karyawan agar tetap sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan organisasi [20]. Adapun indikator komunikasi menurut [21] yaitu :

- a) Keterbukaan, yakni sikap rendah hati, jujur serta adil dalam memperoleh masukan atau sudut pandang seseorang yang lain.
- b) Empati, yakni mampu mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain dan sanggup memposisikan dirinya dalam posisi orang lain.
- c) Dukungan, yakni sebuah wujud kenyamanan, perhatian, pengharapan atau bantuan yang didapatkan seseorang dari orang yang dianggap berarti, secara individu atau kelompok.
- d) Rasa positif, yakni berperilaku yang baik saat mengutarakan pendapat maupun ide yang berlawanan ataupun dukungan karena rasa positif tersebut secara otomatis mendukung proses komunikasi yang berlangsung secara efektif.
- e) Kesamaan, yakni bersedia menerima anggota komunikasi lainnya, sama atau setara.

melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja dan atasan. Dengan berkomunikasi, karyawan bisa mendapatkan arahan dari atasan terkait pelaksanaan pekerjaan. Jika hasil pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan, kinerja karyawan dianggap baik, jika hasil pekerjaan tidak memenuhi standar, kinerja karyawan dianggap rendah atau kurang baik [22]. Penelitian tentang komunikasi sudah dilakukan oleh [23], [24] menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun penelitian dari [25] memperlihatkan bahwasanya komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua perlengkapan, peralatan dan bahan yang ada dalam sekitar tempat seseorang saat bekerja, selain itu mencakup serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Lingkungan sekitar pekerja dapat sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan [26]. Adapun indikator lingkungan kerja menurut [27], dan menurut [28] yaitu :

- a) Hubungan antar rekan kerja, yakni komunikasi antar rekan kerja secara harmonis tanpa adanya konflik.
- b) Suasana tempat kerja, yakni kondisi disekitaran karyawan yang bekerja dan bisa mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.
- c) Tersediannya fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai termasuk mampu mendukung kegiatan bekerja yang membuat kelancaran bekerja.
- d) Sirkulasi udara, yang baik penting untuk menjaga kualitas udara dan kenyamanan pegawai karena mempengaruhi produktivitas.
- e) Pencahayaan ruangan kerja, pencahayaan yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat membawa pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan sebagai gambaran lingkungan kerja yang nyaman bisa berdampak positif pada kinerja karyawan, begitu pula jika kondisi lingkungan kerja yang buruk akan membawa dampak yang negatif pada kinerja karyawan [29]. Penelitian tentang lingkungan kerja sudah dilakukan oleh [30], [31] menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain dilakukan oleh [32] menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja berdasarkan kualitas yang diraih oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang diperoleh [33]. Kinerja karyawan juga memiliki peran yang penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut [34] indikator kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas kerja, yang baik diharapkan dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dan dapat bertanggung jawab dengan apa yang dilakukannya.
- b) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara menyeluruh dan lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.
- c) Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang membuat karyawan mendapatkan nilai lebih dengan apa yang telah dikerjakan.
- d) Kuantitas karyawan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan.

II METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kausal dengan model penelitian kuantitatif variabel yang digunakan yaitu: variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

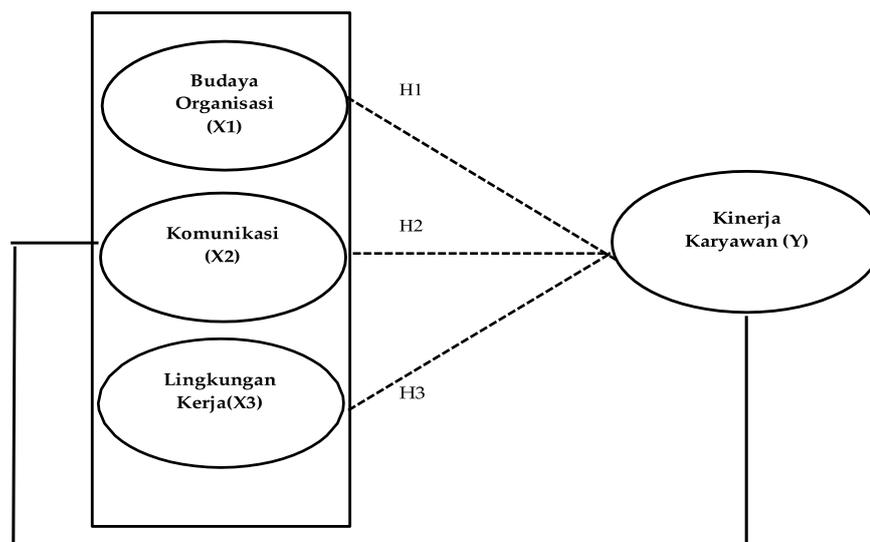
Lokasi penelitian ini berlokasi di Desa Masangan Wetan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sixma Mega Utama. Teknik pengambilan dengan metode total sampling melibatkan pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel secara menyeluruh [35]. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 responden.

Sumber data yang didapatkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang diperoleh dengan metode pengumpulan data kuesioner melalui pengukuran skala likert yang nantinya berlanjut melalui penggunaan berupa pengujian diantaranya: Uji Instrumen Penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Uji linier berganda, Uji hipotesis (uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R²)) melalui penggunaan alat bantu software olah data yakni SPSS supaya mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independent (X) pada variabel dependent (Y)

Definisi Operasional

- a) Definisi operasional budaya organisasi (X1) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [36] budaya organisasi ialah sistem nilai, kepercayaan, asumsi, atau norma yang sudah diberlakukan sejak lama serta menjadi kesepakatan dan ditaati oleh seluruh anggota organisasi untuk menjadi landasan dalam berperilaku serta menyelesaikan permasalahan organisasi. Menurut pendapat dari [15] indikator budaya organisasi mencakup :

- a) Norma, karyawan harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan tujuan sesuai nilai dan norma perusahaan seperti memiliki integritas komitmen bertindak jujur dan bertanggung jawab terhadap tugas.
 - b) Filosofi, karyawan memahami visi dan misi perusahaan dengan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
 - c) Aturan, karyawan harus mematuhi tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan sesuai pedoman atau sop yang ditetapkan perusahaan.
 - d) Kerja sama, karyawan ikut bekerja sama dengan rekan kerja untuk berkontribusi pada proyek yang ada.
- b)** Definisi operasional komunikasi (X2) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [37] Untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang suatu organisasi diperlukan berbagai tindakan operasional yang melibatkan komunikasi organisasi mencakup proses penyampaian pesan dan berperan sebagai alat untuk menghubungkan informasi antar individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Menurut pendapat dari [21] indikator komunikasi mencakup :
- a) Keterbukaan, karyawan terbuka kepada rekan-rekan mereka, membahas ide-ide dan mendengarkan berbagai pandangan dan pendapat.
 - b) Empati, ketika karyawan berbicara tentang masalah atau tantangan pribadi, rekan kerja atau atasan mendengarkan dengan penuh perhatian.
 - c) Dukungan, memberi dukungan rekan kerja saat menjalankan tugas dan memberi bantuan dalam menyelesaikan konflik.
 - d) Rasa positif, karyawan harus berikap positif dalam berkomunikasi.
 - e) Kesamaan, pesan yang disampaikan pimpinan selalu konsisten dan dikoordinasikan dengan baik.
- c)** Definisi operasional lingkungan kerja (X3) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [30] Lingkungan kerja ialah suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang bisa mendukung karyawan untuk bekerja suasana nyaman dan kondusif akan menjadikan kinerja karyawan meningkat. Indikator dari lingkungan kerja menurut pendapat [27] dan [28] yaitu :
- a) Hubungan antar rekan kerja, karyawan mendengarkan dengan penuh perhatian ketika rekan kerja berbicara.
 - b) Suasana tempat kerja, perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sama dengan baik.
 - c) Tersediannya fasilitas kerja, karyawan harus memahami penggunaan fasilitas kerja agar dapat memudahkan pekerjaannya.
 - d) Sirkulasi udara, perusahaan harus memperhatikan sirkulasi udara agar karyawan nyaman dalam bekerja.
 - e) Pencahayaan ruang kerja, pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- d)** Definisi operasional kinerja karyawan (Y) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [38] Hasil kerja karyawan di PT. Sixma Mega Utama yang dapat dilihat secara nyata untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan. Menurut pendapat dari [34] indikator kinerja karyawan mencakup :
- a) Kualitas kerja, diukur dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat perusahaan.
 - b) Keselamatan, karyawan harus mengikuti pedoman keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - c) Ketepatan waktu, karyawan dalam perusahaan harus efektif dalam menggunakan waktu ketika bekerja.
 - d) Kuantitas karyawan, karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standartyang telah ditentukan oleh perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Budaya organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan

III HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
BUDAYA_X1	100	12	20	16.45	2.120
KOMUNIKASI_X2	100	14	25	19.24	2.547
LINGKUNGAN_KERJA_X3	100	16	25	19.98	2.265
KINERJA_KARYAWAN	100	10	20	14.91	2.050
<i>Valid N (listwise)</i>	100				

Sumber: Proses data (2023)

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maximum sebesar 20, dan nilai mean sebesar 16,45 dengan standard 2.120. pada variabel komunikasi memiliki nilai minimum 14, nilai maximum sebesar 25, dan pada nilai mean sebesar 19,24 dengan standard deviasi 2.547. pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 16, nilai maximum 25, dan nilai mean 19.98 dengan standard deviasi 2.265. dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 10, nilai maximum sebesar 20, dan pada nilai mean sebesar 14.91 dengan standard deviasi 2.050.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kualitas kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika hasil korelasi nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel tersebut dapat dilakukan jika rhitung lebih besar dari rtabel maka dikatakan valid. Jika nilai rhitung kurang dari rtabel maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	ig. (2-tailed)	Deskripsi
Budaya Organisasi (X1)	1	0,678	0,196	0,000	Valid
	2	0,749	0,196	0,000	Valid
	3	0,681	0,196	0,000	Valid
	4	0,649	0,196	0,000	Valid
Komunikasi (X2)	1	0,621	0,196	0,000	Valid
	2	0,843	0,196	0,000	Valid
	3	0,527	0,196	0,000	Valid
	4	0,543	0,196	0,000	Valid
	5	0,781	0,196	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,664	0,196	0,000	Valid
	2	0,661	0,196	0,000	Valid
	3	0,592	0,196	0,000	Valid
	4	0,733	0,196	0,000	Valid
	5	0,663	0,196	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,513	0,196	0,000	Valid
	2	0,762	0,196	0,000	Valid
	3	0,819	0,196	0,000	Valid
	4	0,591	0,196	0,000	Valid

Sumber: Proses data (2023)

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi (*2-tailed*) $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, jika nilai pada *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

Variable	N of Items	Hasil	Koefisien	Deskripsi
		<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	
Budaya Organisasi (X1)	4	0,648	$> 0,60$	Reliabel
Komunikasi (X2)	5	0,688	$> 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	5	0,647	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,608	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Proses data (2023)

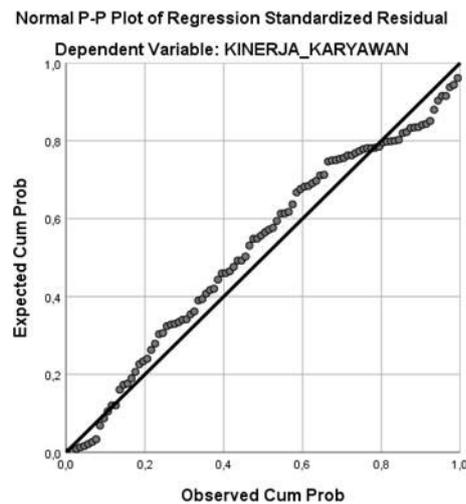
Pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai $0,648 > 0,60$, pada variabel komunikasi memiliki nilai sebesar $0,688 > 0,60$, pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar $0,647 > 0,60$, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai $0,608 > 0,60$. Maka semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah uji yang digunakan sebagai syarat statistik. Analisis dimaksud sebaik pernyataan regresi linier berganda berbasis OLS (*Ordinary Least Square*).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan uji normalitas scatterplot dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai Monte Carlo *Asmp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari α 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel dan gambar berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Scatterplot

Sumber: Proses data (2023)

Tabel 3.4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.34370010
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.090
	<i>Positive</i>	0.075
	<i>Negative</i>	-0.090
<i>Test Statistic</i>		0.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,044 ^c
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.</i>		,371 ^d
	<i>99% Confidence Interval Lower Bound</i>	0.358
	<i>Upper Bound</i>	0.383

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Proses data (2023)

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat Monte Carlo *Asmp. Sig (2-tailed)* $0,371 > 0,05$ dan dikatakan valid dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan dalam pengujian multikolinearitas adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Pengujian dapat diketahui dan dikatakan valid nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $> 0,10$ maka tidak ada masalah pada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	0.256	1.343		0.190	0.849		
	BUDAYA_X1	0.226	0.100	0.234	2.270	0.025	0.421	2.375
	KOMUNIKASI_X2	0.316	0.068	0.393	4.632	0.000	0.622	1.608
	LINGKUNGAN_KERJA_X3	0.243	0.082	0.268	2.960	0.004	0.546	1.832

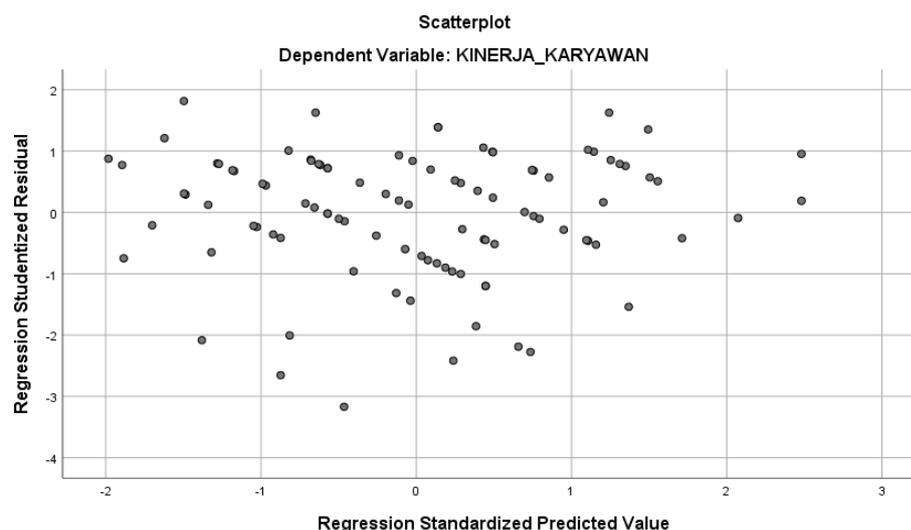
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Proses data (2023)

Pada tabel 3.5 nilai pada masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinearitas yakni nilai variabel budaya organisasi sebesar $2.375 < 0.10$, pada variabel komunikasi $1.608 < 0.10$, dan pada nilai variabel lingkungan kerja sebesar $1.382 < 0.10$, maka setiap variabel model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ada uji heteroskedastisitas jika hasil menunjukkan titik-titik yang membentuk pola, maka hasil tersebut terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil tidak membentuk pola atau hasil titik-titik tersebut menyebar maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian dari variabel pada model regresi sama atau tidak.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Proses data (2023)

Pada gambar 3 menunjukkan pada titik-titik tidak berkumpul melainkan saling menyebar dan tidak berkumpul. Maka pada gambar diatas sebuah model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3.6 Analisis Regresi Linier

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,256	1,343		0,190	0,849
	BUDAYA_X1	0,226	0,100	0,234	2,270	0,025
	KOMUNIKASI_X2	0,316	0,068	0,393	4,632	0,000
	LINGKUNGAN_KERJA_X3	0,243	0,082	0,268	2,960	0,004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYA WAN

Sumber: Proses data (2023)

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu budaya organisasi (X1) komunikasi (X2) komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut : Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.5 kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,256 + 0,226 + 0,316 + 0,243 + 1,343$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Komunikasi

X3 : Lingkungan Kerja

e : Std Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 2,384 menunjukkan bahwa jika harga, cita rasa, dan brand image sebesar 1 satuan maka keputusan pembelian sebesar 2,384 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,226 (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,226 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,316 (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel komunikasi (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,316 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,243 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,243 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3.7 Uji T (Parsial)

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,256	1,343		0,190	0,849
	BUDAYA_X1	0,226	0,100	0,234	2,270	0,025
	KOMUNIKASI_X2	0,316	0,068	0,393	4,632	0,000
	LINGKUNGAN_KERJA_X3	0,243	0,082	0,268	2,960	0,004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYA WAN

Sumber: Proses data (2023)

a. H1 Variabel Budaya Organisasi

Pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Sixma Mega Utama. Dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 2,270, nilai t tabel 1,661 dan pada nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,226 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

b. H2 Variabel Komunikasi

Pada tabel 3.7 nilai t hitung variabel komunikasi (X2) nilai t tabel sebesar 4,632, maka nilai t hitung $>$ t tabel ($4,632 > 1,661$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,316 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sixma Mega Utama.

c. H3 Variabel Lingkungan Kerja

Pada tabel 3.7 nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2,960 dan nilai t tabel sebesar 1,661, maka nilai t hitung $>$ t tabel ($2,960 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 0,243 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sixma Mega Utama

Uji F (Simultan)

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, (budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersama – sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan kinerja karyawan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi $>$ 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $<$ 0,50, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.8 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.443	3	79.148	42.508	,000 ^b
	Residual	178.747	96	1.862		
	Total	416.190	99			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, KOMUNIKASI_X2, BUDAYA_X1

Sumber: Proses data (2023)

Keterangan:

$$Df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df 2 = n - k = 100 - 4 = 96$$

$$a = 5\% = 0,05$$

H4 Variabel Komitmen Kepimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3.8 nilai F hitung sebesar $42,508 >$ F tabel 2,720 dan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama – sama antara budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan presentase, semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi kemampuan variabel independennya.

Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3.9 Uji Koefisien Korelasi Berganda

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,755 ^a	0.571	0.557	1.365

a. *Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, KOMUNIKASI_X2, BUDAYA_X1*

Sumber: Proses data (2023)

Berdasarkan tabel 3.9 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,755, koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,571 dan koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada R 75,5% sisanya sebesar 24,5%, (R^2) 57,1% dan sedangkan sisanya sebesar 42,9% dijelaskan pada variabel lain, pada ($Adj R^2$) 55,7% dan sedangkan sisanya 44,3%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama : Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami dan menjalankan visi dan misi perusahaan maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan maka produktifitas perusahaan dapat meningkat.

Budaya organisasi pada penelitian ini dibangun dengan empat indikator yaitu norma, filosofi, aturan dan kerja sama. Kontribusi yang paling tinggi ada pada filosofi yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya memahami visi misi organisasi. Hal ini membuktikan bahwa visi misi dalam suatu organisasi sangat penting untuk karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman tentang visi misi perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik sejalan dengan tujuan organisasi dan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [16],[17]

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika budaya organisasi dipahami dan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi kinerja yang dicapai, sebaliknya jika budaya organisasi tidak dipahami maka kinerja karyawan juga akan rendah karena karyawan kurang memiliki pemahaman budaya organisasi atau visi misi perusahaan [14]. Untuk itu pemimpin harus memberikan pemahaman budaya organisasi yang baik ini dengan sosialisasi yang dilakukan pihak manajemen secara terus menerus supaya tujuan perusahaan bisa dicapai.

Hipotesis Kedua : Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penting diketahui bahwa komunikasi mendukung peningkatan kinerja organisasi dan menciptakan perspektif jangka panjang perusahaan dalam perkembangan dan pertumbuhan organisasi.

Komunikasi pada penelitian ini dibangun oleh lima indikator yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesamaan. Kontribusi yang paling tinggi ada pada empati yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya merasa didengarkan dengan penuh perhatian ketika berbicara dengan rekan sekerja. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi karyawan PT. Sixma Mega Utama memiliki empati yang tinggi dalam bekerja sama, memecahkan masalah bersama dan mencapai tujuan bersama. Empati menciptakan rasa keterlibatan dan kepedulian diantara karyawan, karyawan yang merasa dipahami dan didengar cenderung akan lebih termotivasi

untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [23],[24]

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa komunikasi adalah sebuah pemindahan pengertian berbentuk gagasan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya [19] kinerja karyawan tidak terlepas dari komunikasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Dengan demikian komunikasi karyawan merupakan peran penting untuk mendapatkan arahan dari atasan terkait pelaksanaan pekerjaan.

Hipotesis Ketiga : Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan seharusnya memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dengan memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Lingkungan kerja dibangun oleh lima variabel yaitu: hubungan antar rekan kerja, suasana tempat kerja, ketersediaan fasilitas kerja, sirkulasi udara, pencahayaan ruangan kerja. Pada penelitian ini kontribusi yang paling tinggi yaitu sirkulasi udara pada indikator lingkungan kerja dapat dilihat jawaban dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya merasa bahwa suhu ruangan diatur dengan baik untuk kenyamanan kerja. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan sudah sangat memperhatikan fasilitas yang ada untuk para karyawan yang sedang bekerja, temperatur ruangan kerja para karyawan juga diatur sesuai keinginan karyawan. Misalnya fasilitas ac ruangan, blower dalam ruangan produksi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [29]

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika karyawan mendapat lingkungan kerja yang baik dari perusahaan maka hasil kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik, karena karyawan akan bekerja tanpa beban dan nyaman pada saat bekerja [31], lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting karena lingkungan kerja merupakan alasan karyawan untuk bisa bekerja dengan baik dan produktif.

Hipotesis keempat : Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dinyatakan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat digunakan untuk PT. Sixma Mega Utama dalam menjalankan budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun penelitian ini sesuai dengan penelitian [36] yang menyatakan budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan pada kepemimpinan terhadap PT. Sixma Mega Utama. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Dan seluruhnya di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Dapat disimpulkan pada setiap variabel hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan. Penelitian memiliki makna yang dapat atau memberikan peningkatan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan meliputi strategi budaya organisasi, peningkatan komunikasi, dan peningkatan lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terima kasih juga untuk pemimpin PT. Sixma Mega Utama dan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

REFRENSI

- [1] K. Yuliantari and I. Prasasti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 76–82, 2020, doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.7699.
- [2] A. A. Effendy and J. R. Fitria, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)," *JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma)*, vol. 2, no. 2, pp. 49–61, 2019, doi: 10.32493/frkm.v2i2.3406.
- [3] U. E. Fredy Jaye, Abdul Kadir, Melania, Rifqi Amrulloh, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu," no. July, pp. 1–23, 2020, doi: 10.30649/japk.v14i1.103.
- [4] L. V. Pasaribu and W. A. I. Arfusau, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Adhigana Papua J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 43–54, 2023, doi: 10.61331/adhiganapapua.v1i1.6.
- [5] H. Jurnal, M. R. Yulianto, and W. Saputro, "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior," *Jimak*, vol. 2, no. 1, pp. 2809–2406, 2023.
- [6] 2019 D ANGGRAINI, Z UMAR, "140-Article Text-424-1-10-20200523," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, p. 7, 2019.
- [7] M. D. Setiani, A. K. Djaelani, and M. Khoirul, "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember," *J. Ris. Manaj.*, vol. 9, no. 6, pp. 108–122, 2020, [Online]. Available: <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6228/5118>.
- [8] E. Sugiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 479–486, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.343.
- [9] M. Maisyuroh and H. Ubaidillah, "The Influence of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Sidoarjo Motorcycle Shop," *Acad. Open*, vol. 8, no. 1, pp. 1–13, 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.3825.
- [10] D. Haryadi and W. Wahyudi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.BPRS Cilegon," *Gemilang nisJurnal Manaj. dan Startegi Bis*, vol. 1, no. 1, pp. 15–21, 2020.
- [11] G. Tanjung, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Pelnggan," *Galang Tanjung*, vol. 2, no. 2504, pp. 1–9, 2022.
- [12] A. Irwan and A. Irfan, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar," *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 18, no. 2, pp. 218–222, 2021.
- [13] S. A. Wibowo and D. K. Sari, "Anteseden Keputusan Pembelian Konsumen Di E-Commerce Antecedents Consumer Purchasing Decisions In E-Commerce," pp. 1–10.
- [14] A. D. Setyorinii, "The Influence of Organizational Culture and," *Pengaruh Budaya Organ. dan Komitmen Organ. terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indones. Tbk*, vol. 31, pp. 427–437, 2021.
- [15] N. N. Maulidiyah, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 17, no. 2, p. 273, 2020, doi: 10.38043/jmb.v17i2.2383.
- [16] R. N. Ichsan and L. Nasution, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 459–466, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.340.
- [17] F. M. Bolung, E. Sentosa, and M. Marnis, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 2, p. 141, 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i2.1261.

- [18] D. A. Marpaung Putri Annisa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Appl. Manag. Account.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- [19] Y. Hartati, S. L. Ratnasari, and E. N. Susanti, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 2, pp. 294–306, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2542.
- [20] M. H. Dalimunthe, R. Fachrina², and S. Suhairi, "Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *El-Mujtama J. Pengabd. Masy.*, vol. 2, no. 2, pp. 54–63, 2021, doi: 10.47467/elmutjama.v2i2.494.
- [21] D. D. Saragi, S. Suhada, and P. S. Sari, "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 18, no. 1, p. 55, 2021, doi: 10.31851/jmwe.v18i1.5582.
- [22] J. Edbertkho and F. Sulaiman, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021," *Semin. Nas. Sains dan Teknol. Inf.*, pp. 290–294, 2021.
- [23] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, "Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023.
- [24] R. Sari, M. R. Agustino, and Z. Zulkurniawati, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 290–301, 2021, doi: 10.32639/jimmba.v3i2.802.
- [25] P. T. Esun, I. Utama, and I. Batam, "9,104 > f," vol. 8, pp. 118–128, 2021.
- [26] K. C. Tangkawangouw, V. P. K. Lengkong, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah," *Pengaruh.... 371 J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 371–380, 2019.
- [27] I. D. Prastyo and B. Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 2, pp. 513–528, 2021, doi: 10.47467/alkharaj.v4i2.689.
- [28] Hasi, Effendy, and Rambe, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara," *J. AKMAMI*, vol. 1, no. 3, pp. 209–219, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.cereditindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>.
- [29] R. Rahmawati, N. Wayan, E. Mitriani, N. P. Cempaka, and D. Atmaja, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka," *J. Emas*, vol. 2, no. 3, p. 192, 2021, [Online]. Available: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>.
- [30] C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [31] M. M. Minggu, V. P. K. Lengkong, and F. S. Rumokoy, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado," *J. EMBA*, vol. 7, no. 2, p. 1072, 2019.
- [32] B. U. . Warongan, L. O. . Dotulong, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon," *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 963–972, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>.
- [33] H. Hendra, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2020, doi:

- 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- [34] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [35] J. Heruwanto, R. Wahyuningsih, R. Rasipan, and E. Nurpatia, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang,” *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 17, no. 1, p. 69, 2020, doi: 10.33370/jmk.v17i1.391.
- [36] N. Gozal, I. Trang, M. H. Ch Pandowo, and F. Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangehe,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 3, pp. 1413–1422, 2021.
- [37] Y. Azwina, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan,” *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 28–43, 2020.
- [38] I. M. S. Rastana, I. G. A. Mahayasa, and N. W. W. Premayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan,” *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 3, pp. 834–843, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1403>.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.