

The Influence of Communication Systems, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance PT KAI

[Pengaruh Sistem Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT KAI]

Samrotul ilmi 1) , Kumara Adji Kususma *2)

1) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstrak : Penelitian ini mengkaji pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT KAI. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula, variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel lingkungan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menekankan pentingnya sistem komunikasi yang kuat, budaya organisasi yang kokoh dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan.

Kata Kunci : Sistem Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract : This study examines the impact of communication system, organizational culture, and work environment on employee performance at PT KAI. Based on the results of the analysis and hypothesis testing, the findings indicate that the communication system has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, the organizational culture variable also has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, the work environment variable is found to have a positive and significant effect on employee performance. These results highlight the importance of a strong communication system, a solid organizational culture, and a conducive work environment in improving employee performance at the company.

Keywords : Communication system, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Saat ini, pasar Indonesia semakin kompetitif. Artinya organisasi atau perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk meningkatkan produksi secara kualitas dan kuantitas, sehingga mereka dapat bersaing dengan perusahaan lain dan bahkan unggul dari mereka. Karyawan atau sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus terus menemukan strategi dan protokol untuk meningkatkan kinerja karyawan [1]. Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai karyawan, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus terus mencari cara dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya [2]. Hasil ini dapat meningkat atau menurun tergantung pada lingkungan kerja dan budaya organisasi [3]. Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, dan kinerja yang lebih baik akan mengarah pada lebih banyak pencapaian organisasi. Namun jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik, hal itu menunjukkan bahwa ada masalah dalam sistem kinerja karyawan, yang harus segera ditangani karena akan berdampak [4].

Dalam sebuah perusahaan budaya organisasi merupakan tingkah laku para karyawan yang dijadikan sebuah pedoman dalam berorganisasi di lingkungan kerja [5]. lingkungan kerja yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai [6]. Selain masalah pada lingkungan dan budaya organisasi, masalah dalam sistem komunikasi juga sangat perlu untuk diperhatikan [7]. komunikasi yang jelas dengan rekan kerja agar mengurangi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan melakukan komunikasi yang baik dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman [6].

Menurut penelitian Rachmadi, kereta api merupakan transportasi yang tidak aman dan tidak nyaman. Karena masih perlu renovasi dan sterilisasi, membangun dan meninggikan peron. memperketat akses masuk ke stasiun, dan kolaborasi dengan moda transportasi lainnya. Beberapa fakta lapangan yang memprihatinkan mendorong program ini. Misalnya, stasiun harus diperketat keamanan karena pintu masuk yang letaknya di depan perlintasan, sehingga banyak penumpang yang tidak melakukan pembayaran tiket. Selanjutnya, ada peron yang harus ditinggikan. Idealnya, 95 cm di atas rel [7]. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah perlunya terjalin komunikasi yang seimbang antara atasan, bawahan dan rekan kerja [8].

Kinerja pegawai (*Work Environment on Employee Performance*) mengacu pada sejauh mana individu memenuhi

atau melebihi harapan dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja pegawai biasanya mencakup sejumlah faktor, termasuk pencapaian tujuan, kualitas pekerjaan, produktivitas, inisiatif, sikap kerja, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Tabel 1.
Peningkatan kinerja komersial dan operasional tahun 2020 – 2023

Jenis peningkatan	2020	2023	Presentase peningkatan
Pendapatan	Rp. 20 T	Rp. 44 T	120%
Laba Bersih	Rp. 1,5 T	Rp. 4,1 T	173%
Total Aset	Rp. 39 T	Rp. 91 T	133%
Volume Penumpang	424 Juta	687 Juta	31%
Volume Barang	45 Juta Ton	143 Juta Ton	50 %
CSI	4 dari 5	4,5 dari 5	13 %
Ketepatan waktu kedatangan	68%	89%	31%
Jumlah sarana	13.148 Unit	19.768 %	50%

Sumber : <https://www.kai.id/>

Tabel diatas merupakan peningkatan kinerja PT. KAI pada saat awal mula munculnya covid-19 di indonesia hingga pada Selama pemulihan kinerja perusahaan pada tahun 2022, perusahaan membangun pondasi yang kokoh untuk mencapai Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP). Laju pemulihan kinerja yang cepat dan kuat diperlukan untuk mempercepat transformasi di tahun 2023. Dalam pembuatan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun 2023, asumsi ekonomi makro digunakan [9].

Selain itu, sebagai bukti kepedulian perusahaan terhadap masyarakat setelah pandemi Covid-19, perusahaan terus meningkatkan peran dalam program Corporate Social Responsibility (CSR). Di tengah berbagai tantangan yang dihadapinya pada tahun 2023, perusahaan melakukan inisiatif dan hal-hal baru seperti menambah frekuensi perjalanan kereta api, menerapkan model skema tarif perklasifikasi jenis KA, meningkatkan permintaan KA Batubara Swasta, menyusun Road Map Pengelolaan, Pengembangan, dan Pemeliharaan [9].

Menjaga kehandalan sarana dan prasarana, meningkatkan jaminan keselamatan, menerapkan sistem manajemen berbasis pelanggan (customerdriven), melanjutkan penataan sumber daya manusia, meningkatkan pasar yang sudah ada, mengembangkan sistem informasi yang terpadu, dan meningkatkan peran bisnis non angkutan melalui pengelolaan aset yang efektif dan profesional [9].

Sebuah organisasi bisnis milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara besar di indonesia yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya secara umum PT. Kereta Api indonesia (Persero) dipilih sebagai objek penelitian ini karena dianggap sebagai BUMN dengan tingkat kemajuan dan keberhasilan yang signifikan pada tahun 2023 dapat dilihat dari beberapa kemajuan yang didapat oleh PT, Kereta Api Indonesia (Persero) diantaranya pada bidang SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) mendapatkan penghargaan sebagai *The Most Resilience Company 2023*, *The Best HC Based Valuation Created*, dan *The Best HR in Crisis Management and Recovery*. Fakta inilah yang membawa ketertarikan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt. Kereta api indonesia (Persero)

Rumusan masalah : Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam penelitian mengenai pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan penelitian tambahan untuk menentukan apakah variabel-variabel ini berpengaruh atau tidak.

Tujuan penelitian : Untuk menguji pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya

Pertanyaan penelitian : Apakah sistem komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Kategori SDGs : Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 Sustainable Development Goals (SDGs) yaitu Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. tujuannya meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, memberikan kesempatan kerja yang penuh dan produktif, dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi semua orang. Berdasarkan uraian di atas, diperlukan penelitian tambahan tentang tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, keberadaan karyawan, dan kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu, peneliti meneliti pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) daop viii surabaya.

<https://sdgs.un.org/goals>

II. Literatur Riview

Sistem Komunikasi (X1)

Menurut Effendy, menjelaskan bahwa “Komunikasi yang efektif dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi yang mampu menimbulkan efek yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh penyampai pesan”. Dalam konteks ini, efektivitas komunikasi tidak hanya terkait dengan transmisi pesan secara jelas dan akurat, tetapi juga dengan kemampuan untuk mencapai hasil atau tanggapan yang diinginkan oleh penyampai. Oleh karena itu, komunikasi yang berhasil adalah komunikasi yang mampu memahami audiensnya, menyampaikan pesan dengan cara yang sesuai, dan mencapai respons atau tindakan yang diinginkan. Keberhasilan suatu komunikasi juga bergantung pada kemampuan untuk memperhitungkan konteks, memilih saluran yang tepat, dan mengadaptasi pesan sesuai dengan kebutuhan dan harapan penerima. Dengan demikian, esensi dari komunikasi yang efektif adalah mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks komunikasi yang beragam” [10]. Beberapa indikator mengukur komunikasi :

- **Keterbukaan**
Keterbukaan dalam komunikasi merujuk pada sikap dan praktek membagikan informasi, gagasan, dan perasaan dengan jujur dan transparan. Ini melibatkan kemauan untuk mendengarkan dan memberikan umpan balik, menciptakan lingkungan di mana komunikasi bersifat terbuka, dan menghargai kejujuran serta kerjasama dalam pertukaran informasi. Keterbukaan memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang sehat dan produktif di lingkungan pribadi maupun profesional [11].
- **Empati**
Empati dalam komunikasi adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan serta perspektif orang lain. Ini melibatkan upaya untuk mengidentifikasi dan menghargai pengalaman mereka, menciptakan hubungan yang lebih baik dengan menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan dan emosi orang lain. Kemampuan berempati berperan penting dalam membangun hubungan yang baik, baik secara pribadi maupun profesional [11].
- **Sikap Mendukung**
Sikap mendukung dalam komunikasi adalah sikap positif dan responsif yang menunjukkan dukungan terhadap orang lain. Ini melibatkan mendengarkan tanpa menghakimi, memberikan umpan balik konstruktif, dan menunjukkan perhatian positif. Sikap ini mempromosikan kerjasama dan membangun hubungan yang baik [11].
- **Sikap Positif**
Sikap positif dalam komunikasi adalah pendekatan yang optimis, terbuka, dan ramah dalam berinteraksi dengan orang lain. Ini menciptakan atmosfer yang mendukung, memfasilitasi komunikasi efektif, dan memperkuat hubungan interpersonal [11].
- **Kesetaraan**
Kesetaraan dalam komunikasi adalah sikap memberikan nilai yang sama pada semua peserta, tanpa memandang status atau karakteristik lainnya. Ini menciptakan lingkungan di mana setiap individu dihargai dan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam percakapan. Kesetaraan komunikatif mempromosikan mendengarkan dengan penuh perhatian, menghormati perbedaan, dan inklusivitas dalam hubungan [11].

Budaya Organisasi (X2)

Robbins (2006:721) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya. Dari definisi diatas, Robbins lebih menekankan budaya organisasi sebagai identitas suatu perusahaan yang membedakannya dengan perusahaan lain [12]. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki 6 nilai utama dengan penghargaan yang diperoleh pada KAI culture fest tahun 2021 yang menjadi pedoman untuk mencapai tujuan organisasi yaitu [13] :

- Amanah artinya menjaga kepercayaan yang diberikan.
- Kompeten , artinya terus mengembangkan kemampuan.
- Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.
- Loyal yaitu berdedikasi mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- Kolaboratif , artinya bekerja sama secara sinergis.

Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Mangkunegara (2010), lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Motif prestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja mereka sendiri, karena kekuatan diri akan terbentuk dari motif prestasi ini. Selain itu, jika lingkungan

kerja menjadi lebih baik, akan lebih mudah untuk mencapai kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan

tempat kerja menguntungkan kinerja karyawan [14]. Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito [15] yaitu sebagai berikut:

- Suasana kerja adalah lingkungan di mana seorang karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Suasana kerja ini dapat mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antara karyawan dan orang-orang di tempat kerja [15].
- Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan [15].
- Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja [15].

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Fahmi (2018), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang berhasil dicapai oleh suatu entitas, baik itu bersifat non-profit atau profit-oriented, selama suatu periode waktu tertentu. Definisi ini mencakup pencapaian baik oleh organisasi yang berorientasi pada tujuan keuntungan maupun oleh entitas yang tidak bertujuan untuk mencari keuntungan, yang mencerminkan prestasi yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Terdapat beberapa indikator kinerja :

- Kualitas pelayanan (Quality of Work), yaitu apakah pekerjaan yang dibuat memuaskan pengguna, sehingga menjadi standar kerja [16].
- Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen [16].
- Kecepatan diukur dengan tingkat waktu meminta karyawan bekerja lebih cepat untuk menjadi lebih puas dan lebih baik [16].
- Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin [16].
- Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya [16].

III. Metode

Populasi dan sampel

Adapun sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. Kereta Api Indonesia (KAI) daop 8 Gubeng Surabaya yang berjumlah 160, pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan menggunakan teknik simple random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dengan $N = 1600$ dan $e\% = 5\%$ atau 0,05.

$$\eta_i = \frac{N}{N \cdot \eta}$$

Keterangan :

n_i = Jumlah sampel pegawai

N_i = Jumlah populasi pegawai

n = Jumlah sampel keseluruhan

N = Jumlah populasi keseluruhan

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,05)^2}$$

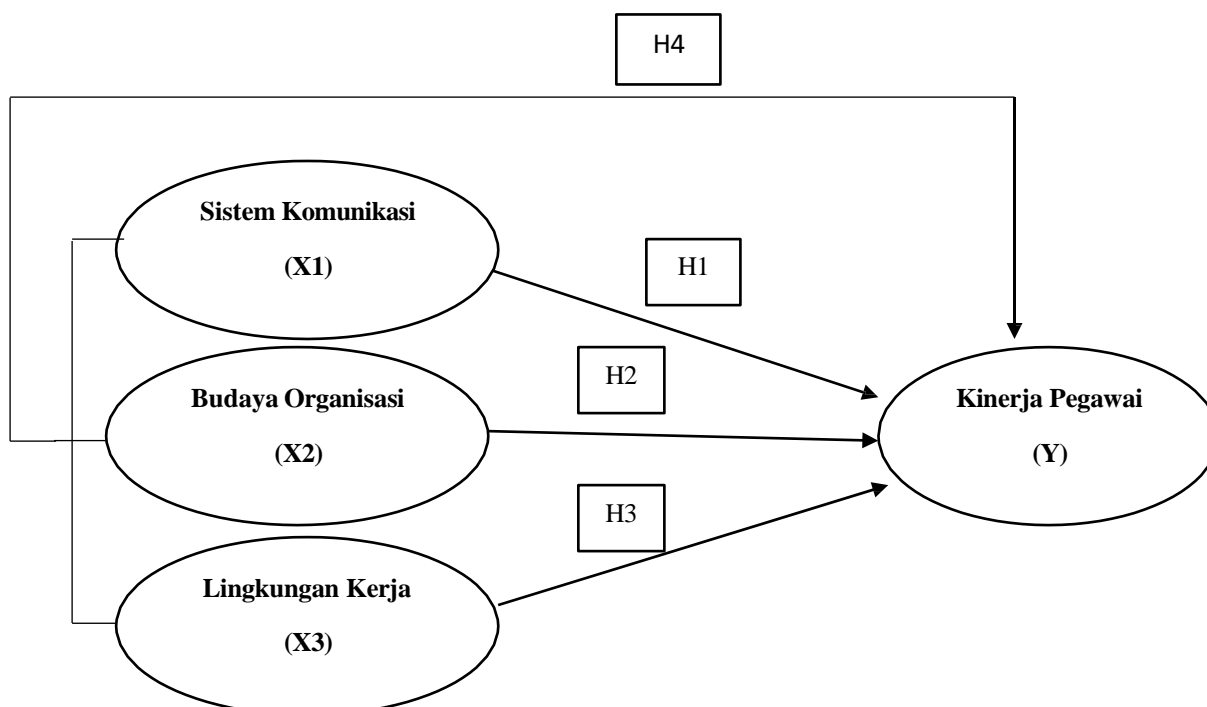
$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,0025)}$$

$$n = \frac{160}{0,4025}$$

$$n = 114$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan peneliti menurut rumus Slovin diatas adalah 114 responden. Dari perhitungan diatas jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu 114. Sampel yang digunakan yaitu probability sampling dengan menggunakan metode simple random sampling yaitu metode terdapat peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisisioner, dengan menggunakan analisis metode SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dengan bantuan software SPSS.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Sistem Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
 H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
 H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
 H4 : Sistem Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan deskripsi yang menjelaskan setiap variabel untuk memberikan signifikansi atau untuk menentukan arti dari setiap variabelnya. Variabel independen atau variabel bebas (X) merupakan faktor yang merubah atau munculnya terhadap variabel terikat, sedangkan variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel variabel yang disebabkan adanya variabel bebas, variabel dependen yang tercantum di penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Sistem Komunikasi (X1) Komunikasi yang efektif dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi yang mampu menimbulkan efek yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh penyampai pesan, indikator sistem komunikasi dibagi menjadi 5 yaitu :

- Keterbukaan : merujuk pada sikap dan praktek membagikan informasi, gagasan dengan jujur dan transparan
- Empati : kemampuan memahami dan merasakan perasaan serta perspektif orang lain
- Sikap mendukung : Sikap positif dan responsif yang menunjukkan dukungan pada orang lain
- Sikap positif : optimis, terbuka dan ramah dalam berinteraksi dengan orang lain
- Kesetaraan : memberikan nilai yang sama tanpa memandang status atau karakteristik lainnya

Budaya Organisasi (X2) budaya organisasi sebagai suatu makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi dibagi menjadi 6 yaitu :

- Amanah : memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- Kompeten : terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- Harmonis : saling peduli dan menghargai perbedaan
- Loyal : berdedikasi mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
- Adaptif : terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- Kolaboratif : membangun kerjasama sinergis

Lingkungan Kerja (X3) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 3 yaitu :

- Suasana kerja : adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri
- Hubungan dengan rekan kerja : hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja
- Tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir.

Kinerja Pegawai (Y) hasil yang berhasil dicapai oleh suatu entitas, baik itu bersifat non-profit atau profit-oriented, selama suatu periode waktu tertentu. Indikator kinerja pegawai dibagi menjadi 4 yaitu :

- Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya.

Jadwal penelitian

No	Tahap dan kegiatan penelitian	Waktu (bulan)					
		1	2	3	4	5	6
1	Persiapan menyusun proposal						
2	Pengumpulan data primer						
3	Pengolaan dan analisis data						
4	Penyusunan laporan						

HASIL

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis data yang memberikan penjelasan mengenai kualitas tanggapan responden yang ditampilkan pada kuisioner untuk setiap variabelnya.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Sistem Komunikasi

NO	Indikator Variabel	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
		F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent		
1	X1.1	1	1%	24	21%	50	43%	36	31%	5	4%	116	100%
2	X1.2	1	1%	29	25%	57	49%	22	19%	7	6%	116	100%
3	X1.3	0	0%	27	23%	51	44%	25	22%	13	11%	116	100%
4	X1.4	6	5%	26	22%	57	49%	26	22%	1	1%	116	100%
5	X1.5	0	0%	10	9%	22	19%	30	26%	54	47%	116	100%

Hasil olah data (2024)

Menurut, disimpulkan hasil tabel 1 bahwa mayoritas responden mengenai Sistem Komunikasi (X1) cenderung memberikan jawaban yang netral sebesar 57 atau 49% terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan adanya persepsi positif terhadap peran Sistem Komunikasi.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

NO	Indikator Variabel	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
		F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent		
1	X2.1	3	3%	25	22%	39	34%	46	40%	3	3%	116	100%
2	X2.2	1	1%	14	12%	39	34%	42	36%	20	17%	116	100%
3	X2.3	4	3%	21	18%	45	39%	32	28%	14	12%	116	100%
4	X2.4	3	3%	9	8%	36	31%	43	37%	25	22%	116	100%
5	X2.5	3	3%	10	9%	24	21%	46	40%	33	28%	116	100%
6	X2.6	3	3%	16	14%	42	36%	42	36%	13	11%	116	100%

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan data tabel, sekitar 46 atau 40% responden mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan adanya persepsi positif terhadap peran Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

NO	Indikator Variabel	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
		F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent		
1	X3.1	1	1%	7	6%	27	23%	38	33%	43	37%	116	100%
2	X3.2	3	3%	24	21%	53	46%	31	27%	5	4%	116	100%
3	X3.3	6	5%	29	25%	44	38%	31	27%	6	5%	116	100%

Hasil olah data (2024)

Berdasarkan dari hasil tabel 3 membuktikan bahwa jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sebagian besar responden menjawab netral sebesar 53 atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden terhadap topik yang dibahas cenderung berada di tengah-tengah.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

NO	Indikator Variabel	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
		F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent		
1	Y1.1	3	3%	31	27%	40	34%	40	34%	2	2%	116	100%
2	Y1.2	3	3%	22	19%	50	43%	34	29%	7	6%	116	100%
3	Y1.3	6	5%	26	22%	57	49%	26	22%	1	1%	116	100%
4	Y1.4	0	0%	10	9%	22	19%	30	26%	54	47%	116	100%
5	Y1.5	6	5%	32	28%	49	42%	25	22%	4	3%	116	100%

Hasil olah data (2024)

Menurut dari hasil tabel 4 membuktikan bahwa jawaban responden mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) Sebagian besar responden memberikan jawaban netral sebesar 57 atau 49%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden terhadap topik yang dibahas cenderung berada di tengah-tengah.

Teknik Analisis Data Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator variabel	(r-hitung)	r- tabel	keterangan
Sistem Komunikasi (X1)	X1.1	0,766	0,182	Valid
	X1.2	0,748	0,182	Valid
	X1.3	0,760	0,182	Valid
	X1.4	0,760	0,182	Valid
	X1.5	0,429	0,182	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,802	0,182	Valid
	X2.2	0,708	0,182	Valid
	X2.3	0,746	0,182	Valid
	X2.4	0,655	0,182	Valid
	X2.5	0,849	0,182	Valid
	X2.6	0,513	0,182	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,807	0,182	Valid
	X3.2	0,818	0,182	Valid
	X3.3	0,876	0,182	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,834	0,182	Valid
	Y1.2	0,772	0,182	Valid
	Y1.3	0,696	0,182	Valid
	Y1.4	0,356	0,182	Valid
	Y1.5	0,816	0,182	Valid

Hasil Pengolahan data (2024)

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari R tabel (0,182), yang berarti bahwa tiap indikator mempunyai penjelasan yang digunakan selama pengambilan data tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Sistem Komunikasi (X1)	0,713	0,182	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,806	0,182	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,780	0,182	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,719	0,182	Reliabel

Hasil Pengolahan data (2024)

Menurut hasil dari tabel di atas, variabel Sistem Komunikasi (X1) memiliki nilai alfa Cronbach 0,713, budaya organisasi (X2) memiliki nilai 0,806, lingkungan kerja (X3) memiliki nilai 0,780, dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 0,719. Suatu, variabel dianggap reliabel ketika nilai alfa cronbach lebih besar dari R tabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		(Unstandardized Residual)
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	(Mean.)	.0000000
	(Std. Deviation.)	1.13081359
Most Extreme Differences.	(Absolute.)	.068
	(Positive.)	.068
	(Negative.)	-.034
Test Statistic.		.068
Asymp. Sig. (2-tailed.)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Hasil olah data (2024)

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan metode Uji Satu Sampel Klomogorov Smirnov menghasilkan hasil 0,200 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan jika data diatas dianggap normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

variabel	F	Signifikan linearty	Keterangan
Sistem Komunikasi (X1)	0,381	0,981	Linear
Budaya Organisasi (X2)	0,982	0,486	Linear
Lingkungan Kerja (X3)	0,978	0,467	Linear

Hasil olah data (2024)

Menurut hasil tabel di atas, prosedur untuk melakukan uji linearitas menunjukkan bahwa hasil signifikan Sistem Komunikasi menunjukkan bahwa nilai 0,981 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Sistem Komunikasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) berada dalam hubungan linier secara signifikan . Selain itu, hasil signifikan Budaya Organisasi menunjukkan bahwa nilai 0,486 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2).

Berdasarkan hasil perhitungan F diperoleh nilai F perhitungan sebesar 0,381 < .F-tabel 1,768. Karena nilai F hitung < maka kesimpulan dari hasil F tabel terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel sistem komunikasi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dan nilai F hitung sebesar 0,982 Artinya <.F-tabel 1,712. Karena nilai F hitung < , maka kesimpulan dari hasil F tabel adalah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dan nilai F hitung sebesar 0,978 < hitung .F- tabel 1,922. Karena nilai F hitung <, maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil F tabel tersebut adalah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel “Lingkungan Kerja” (X3) dengan variabel “Kinerja Pegawai” (Y).

Hasil Uji Auto Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
(Model.)	R	(R Square)	(Adjusted R Square.)	(Std. Error of the Estimate.)	(Durbin-Watson.)
1	.932 ^a	0,868	0,864	1,146	1,859
a. Prediktor: (Konstan), (X3), (X1), (X2)					
b. Variabel Dependen: Y					

Hasil olah data (2024)

Hasil Durbin Watson (d) sebesar 1,859 lebih besar dari (dU), yaitu 1,7878, dan kurang dari (dL), yaitu $(4-dL) 4 - 1,6084 = 2,2122$. Ini menunjukkan bahwa dasar uji autokorelasi tidak ada.

Hasil Uji Multikolinearitas

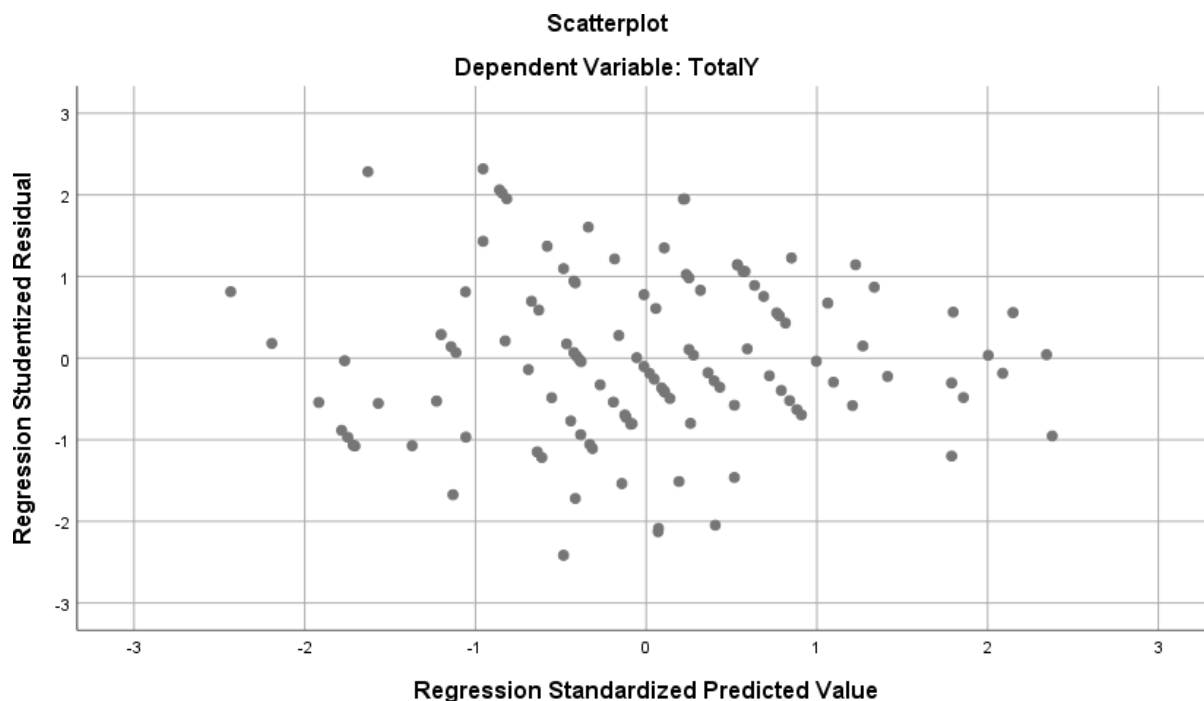
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,388	0,628		0,619	0,537		
	X1	0,421	0,049	0,411	8,635	0,000	0,521	1,920
	X2	0,123	0,042	0,164	2,923	0,004	0,377	2,656
	X3	0,621	0,075	0,466	8,242	0,000	0,368	2,714
a. Variabel Dependen: Y								

Hasil olah data (2024)

Hasil dari tabel di atas membuktikan nilai VIF kurang dari 10 atau kurang dari 10, dan nilai toleransi lebih dari 0,1 untuk menentukan apakah multikolinearitas memiliki pengaruh atau tidak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10 tidak mempengaruhi multikolinearitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas satu dengan yang lainnya tidak mempengaruhi multikolinearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil scatter plot (Gambar 4.1) di atas, hasil grafik 1 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan

pengujian lain membuktikan adanya regresi linier yang menunjukkan kondisi untuk pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda Anda dapat melanjutkan pengujian

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

(Model.)		(Unstandardized Coefficients.)		(Standardized Coefficients)	(t.)	(Sig.)
		(B)	(Std. Error)	(Beta.)		
1	(Constant)	0,388	0,628		0,619	0,537
	X1	0,421	0,049	0,411	8,635	0,000
	X2	0,123	0,042	0,164	2,923	0,004
	X3	0,621	0,075	0,466	8,242	0,000
a. Variabel Dependen : Y						

Hasil Pengolahan data (2024)

Tabel di atas menunjukkan analisis bahwa regresi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) Sistem Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel kinerja dependen (Y). Berdasarkan hasil dari tabel di atas, model persamaan regresi linier berganda ditemukan dengan rumus berikut:

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

$$Y = 0,388 + 0,421X_1 + 0,123X_2 + 0,621X_3 + e$$

Menurut hasil penghitungan yang sesuai dengan rumus, model persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki dampak positif.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial)

(Model.)		(Unstandardized Coefficients.)		(Standardized Coefficients.)	(t.)	(Sig.)
		(B)	(Std. Error)	(Beta)		
1	(Constant)	0,388	0,628		0,619	0,537
	X1	0,421	0,049	0,411	8,635	0,000
	X2	0,123	0,042	0,164	2,923	0,004
	X3	0,621	0,075	0,466	8,242	0,000
Variabel Dependen : Y						

Hasil olah data (2024)

Menurut hasil tabel 12 digunakan uji T (parsial) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Dengan menerapkan rumus $df = n - k - 1$, diperoleh t -tabel = 1,981. Disini (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel, sehingga diperoleh rumus $df = 116 - 4 - 1 = 111$ dan dihubungkan ke alpha dengan persentase 0,05 atau 5%. Jadi bisa dibalang :

Pengaruh *Communication Systems* terhadap Kinerja Pegawai :

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh thitung sebesar 8,635 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ ttabel sebesar 1,981. Oleh karena itu, H0 tidak berpengaruh dan H1 diterima. Artinya variabel sistem komunikasi mempunyai pengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Pegawai :

Dengan mempertimbangkan hasil dari uji tabel t, diperoleh thitung 2,923, dengan signifikan 0,004 kurang dari 0,05, sehingga thitung 2,923 lebih besar dari t tabel 1,981. H0 tidak berpengaruh, dan H2 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel pemasaran digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Pegawai :

Dengan mempertimbangkan hasil dari uji tabel t, diperoleh thitung 8,242, dengan signifikan 0,000 kurang dari 0,05, sehingga thitung 8,242 lebih besar dari t tabel 1,981. H0 tidak berpengaruh, dan H3 diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966,152	3	322,051	245,280	.000 ^b
	Residual	147,055	112	1,313		
	Total	1113,207	115			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Hasil Pengolahan data (2024)

Karena nilai probabilitasnya adalah 0,000, maka nilai probabilitasnya akan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi digunakan untuk menghitung pengaruh variabel-variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis terhadap tingkat signifikansi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 ^a	0,868	0,864	1,146	1,859
a. Prediktor : (Konstan),(X3), (X1), (X2)					
b. Variabel Depnden : Y					

Hasil olah data (2024)

Menurut hasil tabel 14, koefisien determinasi berganda (R^2) dari hasil olah data adalah 0,868, atau 86,8%, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dijelaskan oleh sistem komunikasi, kultur organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, koefisien determinasi berganda (R^2) sisa hasil penelitian adalah 13,2%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tanggapan dalam pengisian kuesioner mengenai variabel *Communication Systems* (X1), ditunjukkan oleh indikator keempat (X1.4) yaitu pegawai merasa ketika memiliki masalah dengan sistem komunikasi, penyelesaiannya dilakukan dengan cepat dan efisien dengan responden menjawab netral (N) sebanyak 57 atau 49% data yang diperoleh dari responden. Selanjutnya, pada variabel *Organizational Culture* (X2), ditunjukkan oleh indikator kelima (X2.5) yaitu pegawai merasa budaya organisasi di PT. KAI mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, dengan responden memilih setuju (S) sebanyak 46 atau presentase 40% data yang diperoleh dari responden. Pada variabel *Work Environment* (X3), ditunjukkan oleh indikator kedua (X3.2) yaitu pegawai merasa terdapat hubungan kerja di mana rekan kerja saling mendukung dan membantu dalam mencapai tujuan bersama dengan responden menjawab netral (N) sebesar 53 atau peresentase 46% data yang diperoleh dari responden. Serta variabel Kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh

indikator ketiga (Y.3) yaitu pegawai merasa responsif terhadap permintaan atau pertanyaan yang diajukan, dengan responden menjawab netral (N) sebanyak 57 atau 49% data yang diperoleh dari responden.

Pengaruh Communication Systems Terhadap Kinerja pegawai

Menurut hasil uji T (Parsial) variabel *Communication Systems* menghasilkan t hitung 2,276 dan signifikan $0,025 < 0,05$ sehingga t hitung $2,276 > t$ tabel 1,986. Maka H0 diterima dan H1 berpengaruh artinya secara parsial variabel *Communication Systems* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan ini diketahui bahwa *Communication Systems* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori Robinson (2013) mendukung temuan penelitian ini, yang menyatakan bahwa komunikasi membantu pertumbuhan motivasi karyawan karena memberi tahu karyawan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana mereka bekerja dengan baik, dan apa yang harus mereka lakukan untuk meningkatkan kinerja jika kinerja mereka di bawah standar. Sebagian besar penelitian telah menemukan bahwa komunikasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif secara langsung [17]. Dalam penelitian Trijaya (2012), mereka menemukan bahwa kompensasi, pelatihan, dan komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahwa sistem komunikasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [17].

Pengaruh Organizational Culture Terhadap Kinerja pegawai

Menurut hasil uji T (Parsial) variabel *Organizational Culture* menghasilkan t hitung 3,026 dan signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga t hitung $3,026 > t$ tabel 1,986. Maka H0 diterima dan H2 berpengaruh artinya secara parsial variabel *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini diketahui bahwa *Organizational Culture* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Edy Sutrisno (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat mendorong orang dalam suatu organisasi untuk melakukan sesuatu [18]. Menurut penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019), budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya [18].

Pengaruh Work Environment Terhadap Kinerja pegawai

Menurut hasil uji T (Parsial) variabel *Work Environment* menghasilkan t hitung 2,769 dan signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga t hitung $2,769 > t$ tabel 1,986. Maka H0 diterima dan H3 berpengaruh artinya secara parsial variabel *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini diketahui bahwa *Work Environment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Anas (2013), lingkungan kerja yang aman, baik, dan nyaman secara fisik dan nonfisik sangat diinginkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang nyaman, karyawan tidak akan merasa puas dalam bekerja [19]. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) di PT Sinar Jaya Abadi, mereka menemukan bahwa motivasi kerja dapat secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan [20].

Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan peneliti dengan menerapkan uji hipotesis dan uji analisis maka dapat disimpulkan bahwa *Communication Systems* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Lalu, variabel *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan mengenai kinerja pegawai dan variabel *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan mengenai kinerja pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah. Penulis sangat berterima kasih kepada pembimbing dan teman teman yang sudah suport untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dan kepada pihak PT KAI khususnya stasiun Gubeng yang sudah memberikan izin untuk mengambil data yang dapat dijadikan pendukung penelitian. Do'a terbaik untuk semua yang terlibat dalam penelitian ini semoga tuhan memberikan kemudahan disetiap perjalanan hidup kalian dan semoga selalu dipertemukan dengan orang orang yang baik.

Daftar Pustaka

- [1] Cyrious and E. Adriana, "Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *GEMILANG J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 194–206, 2023.
- [2] A. Asrul, M. Muhammadiyah, and N. Mustari, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara," *Kaji. Ilm. Mhs. ...*, vol. 2, no. 6, p. 15, 2021.
- [3] A. J. Ahmad, Mappamiring, and N. Mustari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba," *Kaji. Ilm. Mhs. Administrasi Publik*, vol. 3, no. 1, pp. 287–298, 2022.
- [4] A. Widhawati and I. G. A. E. Damayanthi, "Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 24, p. 1301, 2018, doi: 10.24843/eja.2018.v24.i02.p18.
- [5] A. A. F. Hardiawan, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga," *J. Curr. Res. Bus. Econ.*, vol. 01, no. 01, pp. 54–61, 2022, [Online]. Available: <https://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/view/8%0Ahttps://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/download/8/13>
- [6] A. Astianto, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya," *J. Ilmu Ris. Manaj.*, vol. 3, no. 7, pp. 1–17, 2014.
- [7] PT KAI, "Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan Tahun 2023," 2023.
- [8] K. Kunci, K. Karyawan, and Y. Okta Sari, "A R T I C L E I N F O Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang," *J. Penelit. dan Pengemb. Sains dan Hum.*, vol. 7, no. 1, pp. 150–154, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i1.38867>
- [9] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 178–190, 2021, doi: 10.47668/pkwu.v10i1.330.
- [10] F. D. W. I. Midianto, "KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT . ADETEX Bandung)," *J. Ilm. Univ. Muhammadiyah Surakarta*, p. 4, 2019.
- [11] A. Ahmad, "Budaya Organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung dalam Membangun Kinerja Karyawan," *Elibrary Unikom*, pp. 1–120, 2013.
- [12] A. R. Fauzi, A. P. Witantara, and A. Ardiansyah, "Konstruksi Citra PT Kereta Api Indonesia (Persero) Melalui Perubahan Logo Perusahaan," *J. Inov. dan Kreat.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–14, 2023, doi: 10.30656/jika.v2i2.5905.
- [13] R. D. Sihalo and H. Siregar, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020.
- [14] R. Oktavia and J. Fernos, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang," *J. Econ.*, vol. 2, no. 4, pp. 993–1005, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i4.492.
- [15] A. Naa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni," *J. Renaiss.*, vol. 2, no. 02, pp. 167–176, 2017.
- [16] S. Basri and A. Saman, "Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar," *JIKAP PGSD J. Ilm. Ilmu Kependidikan*, vol. 4, no. 1, p. 71, 2020, doi: 10.26858/jkp.v4i1.12048.
- [17] D. O. Aridansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–30, 2019.
- [18] R. E. Putri, "HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADAKANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGANDAERAH KOTA PADANG," vol. 2015, pp. 1–239, 2015.
- [19] A. Nurlaela, "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten karangasem," vol. 7, no. 1, pp. 62–70, 2021.

- [20] M. Rivki, A. M. Bachtiar, T. Informatika, F. Teknik, and U. K. Indonesia, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur,” no. 112.

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.