

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING JAKARTA

Rosmania ¹⁾ dan Arief Rachmawan Assegaf ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: arassegaf@gmail.com

ABSTRACT

The purpose to analyze the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta. Data were obtained through questionnaires that were distributed online via social media. The respondents to this study employees of PT. Putera Megatrading Jakarta Enseval selected through simple random sampling method. The analysis method uses simultaneously and partially regression. The results of this study found that: the work environment has a significant effect on the performance of PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, organizational culture has a significant effect on the performance of employees of PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, work environment and organizational culture have a significant effect on the performance of employees of PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta.

Keywords: Work environment (;) organizational culture (;) employee performance

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta. Data diperoleh melalui kuisioner yang disebarkan online melalui media sosial, responden penelitian ini adalah karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta yang dipilih melalui metode pengambilan sampel acak sedrhana. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan kerja (;) budaya organisasi (;) kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, karyawan merupakan aset penting dalam organisasi atau instansi. Dengan kata lain, salah satu elemen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan menjadi penggerak jalannya organisasi. Tercapainya tujuan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik, jika perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan. Serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak

ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Drucker (2012) mengemukakan pendapatnya bahwa “kinerja karyawan yang hebat tidak ada kaitannya dengan rasa takut gagal, tentu saja, orang melakukan hal terbaik yang bisa dilakukannya”.

Seorang manajer memiliki tanggung jawab untuk mengusahakan agar pekerjaan pada unitnya dapat dilaksanakan dalam jangka waktu yang cukup beralasan dan dengan biaya yang sesuai. Untuk mencapai kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, untuk melakukan pengelolaan karyawan tentunya diperlukan kepemimpinan dengan harapan dapat menyampaikan dan menggambarkan dengan baik mengenai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang baik akan dapat menimbulkan kesadaran dari karyawan dan dapat memotivasi karyawan dalam rangka mencapai kinerja karyawannya, serta dapat memotivasi karyawan untuk dapat mengeluarkan seluruh potensi yang ada dan pada akhirnya mampu memberi hasil yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Simamora (2020) “kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai”. Tika (2016), kinerja karyawan sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Selain itu, Handoko (2013), mengemukakan bahwa “kinerja karyawan adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”. Kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Kinerja yang baik/tinggi sangat membantu perusahaan memperoleh keuntungan akan tetapi, kinerja yang buruk dapat merugikan perusahaan.

Indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013), adalah 1) Kualitas kerja (*work quality*); Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas- tugas yang ada di dalam organisasi; 2) Kuantitas kerja (*work quantity*); Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu; 3) Tanggung jawab (*responsibility*); Tanggung Jawab merupakan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan; 4) Inisiatif (*initiative*); Inisiatif yaitu kesadaran dalam diri untuk melakukan pekerjaan atau mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah perusahaan; 5) Kemandirian (*dependability*); Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai; dan 6) Adaptabilitas (*Adaptability*). Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Untuk mendukung program pemerintah di bidang kesehatan melalui penyediaan layanan yang prima, penggunaan teknologi dan kepemimpinan yang kuat, PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta didirikan pada tahun 1988 yang memproduksi produk kesehatan seperti obat-obatan dan vitamin. Sebagai suatu perusahaan atau organisasi harus didukung sumber daya manusia yang memadai agar dapat mendukung tercapainya cita-cita perusahaan atau organisasi. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan menurun yang disebabkan tingkat absen yang tinggi dan disiplin kerja yang kurang. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Di PT. Enseval Putera

Megatrading Jakarta lingkungan kerja yang tercipta adalah penyejuk udara (*air conditioner*) tidak hidup, warna dinding yang tidak sesuai dan hubungan kerja antar karyawan yang buruk.

Menurut Nitisemito (2012:2) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya penyejuk udara, penerangan yang memadai, dan sebagainya. Karyawan akan merasa betah apabila suasana tempat ia bekerja begitu nyaman dan tenang. Ketika karyawan merasa nyaman maka akan timbul semangat kerja yang tinggi. Pimpinan perusahaan akan senang apabila karyawan dapat bekerja dengan semangat, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan pun akan tercapai. Lingkungan kerja seperti yang telah diuraikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan adalah budaya organisasi.

Menurut Nitisemito (2016), lingkungan kerja diukur melalui indikator: 1) Suasana kerja; Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada didalamnya; 2) Hubungan dengan rekan kerja; Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan; dan 3) Tersedianya fasilitas kerja; Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam berkerja.

Selain lingkungan kerja, peranan budaya organisasi juga sangat penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan karena seperti yang diketahui bahwa ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karyawan pasti akan lebih mencintai pekerjaan dan akan selalu memberikan kinerja terbaiknya terhadap organisasi, sehingga secara tidak langsung membuat konsumen merasa puas juga merasa mendapat pelayanan dengan baik. Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan cerminan dari nilai-nilai kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Ermawan (2011), budaya organisasi menjadi salah satu penggerak karyawan untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi di PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta kurang konstruktif dan kondusif, dengan kata lain norma-norma yang dijalankan kurang terbentuk seperti rasa simpati antar karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan. Budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif dan produktif. Nilai budaya tersebut sebenarnya tidak tampak, tetapi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawannya. Budaya organisasi seperti yang telah diuraikan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Indikator budaya organisasi menurut Emron *et al* (2018), 1) Kesadaran diri; Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi; 2) Keagresifan; Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajernya dengan antusias; 3) Kepribadian; Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani); 4) Performa; Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien; dan

5) Orientasi tim; Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama..

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh melalui kuisisioner yang disebarakan secara *online* melalui media sosial, responden penelitian ini adalah karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta yang dipilih melalui metode penentuan sampel acak sederhana dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 45 responden, instrumen lingkungan kerja dengan jumlah 10 butir pernyataan, budaya organisasi dengan jumlah 10 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.288, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.768	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.833	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.907	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V.26 tahun 2023

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0,574	0,329	22,007	0,262	0,039	0,05
Budaya Organisasi				0,314	0,023	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 10,311 > 3,220

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah SPSS V.26 tahun 2023

$$Y = 22,007 + 0,262.X_1 + 0,314.X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai F hitung sebesar 10,311 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,220, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.329, artinya lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 32,9% kepada kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 67,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,262 artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta akan meningkat sebesar 0,262 kali atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,314, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta akan meningkat sebesar 0,314 kali atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0,501	0,251	28,201	0,437	0,001	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 3,690 > 2,017

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah SPSS V.26 tahun 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 28,201 + 0,437 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.251, artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 25,1% kepada kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 74,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,437, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta akan meningkat sebesar 0,437 kali, atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Budaya Organisasi	0,519	0,269	27,174	0,457	0,001	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 3,980 > 2,017

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah SPSS V.26 tahun 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 27,174 + 0,457 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.269, artinya variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 26,9% kepada kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 73,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,457, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta akan meningkat sebesar 0,457 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta

Perbaikan lingkungan kerja dan budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta. Tanggung jawab atas tugas pekerjaan yang sudah diberikan pimpinan sudah cukup memumpuni pada setiap karyawan membuat ketepatan waktu untuk peningkatakan kinerja dan setiap karyawan yang menerima peluang dapat membantu mengembangkan inisiatif yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diterapkan juga terlaksana dan terealisasikan cukup baik, sehingga para karyawan selalu stabil dan meningkatkan kinerja karyawan nya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surya (2022) bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta

Perbaikan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan pada PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta dalam hubungan antar karyawan dan pimpinan sangat sensitif dan riskan untuk membantu jalannya koordinasi agar meningkatnya kinerja karyawan dan komunikasi atau hubungan antar sesama karyawan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mahendra *et al* (2022) yang menyatakan bahwa perusahaan yang sudah menerapkan lingkungan kerja yang maksimal akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal pula, artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta

Perbaikan budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta dalam sinergisitas hubungan sesama karyawan membuat kerja sama yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, karyawan terbiasa menerapkan sikap dan moral yang baik dalam memperlancar pengarahannya dalam melakukan pekerjaan, dan hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hakim dan Kusdiyanto (2012) yang menyatakan bahwa perusahaan yang sudah menerapkan budaya organisasi yang positif akan menghasilkan kinerja karyawan yang positif pula, artinya semakin baik budaya organisasi akan semakin baik pula kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta; 2) Lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta; dan 3) Budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut: 1) Bagi Penulis; Hasil penelitian ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan hasil penelitian diharapkan dapat memberi kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam; 2) Bagi Perusahaan; Dengan adanya hasil analisis yang menyatakan bahwa, perbaikan lingkungan kerja dan budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta, maka dari itu PT. Enseval Putera Megatrading Jakarta diharapkan dapat mempertahankan kenyamanan karyawan pada lingkungan kerjanya, kerja sama tim yang membangun, hubungan antar karyawan, budaya organisasi yang baik dan menjaga kestabilan tingkat kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan dan gagasan yang inovatif untuk mempertahankannya; dan 3) Bagi Pembaca; Bagi pembaca dan akademisi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau rujukan untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Apakah masih konsisten dengan keadaan sekarang atau tidak dan apakah metode ini bisa di jadikan sistem alternatif dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Drucker, Petter (2012). Pengertian Kinerja Karyawan https://www.researchgate.net/publication/353513851_KINERJA_KARYAWAN_TINJAUAN_TEO_RI_DAN_PRAKTIS
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imam Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ermawan, Erni. R. (2011). *Organizational Culture : Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, Lukman dan Kusdianto. (2011). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). 2011.
- Handoko, Hani (2017) “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mahendra, Ronnie Togar Mulia Sirait dan Brema Oktavianta Sitepu (2022) “Effect Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance Of PT.Nafasindo Medan” *Jurnal Mantik*, Vol. 6 , No. 1, May 2022, pp. 195-201 E-ISSN 2685-4236.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, Alex (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Josafat Eleazar (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya.
- Tika, Pabunda (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara