

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu

(The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance PT. Jhonlin Marine Trans in Tanah Bumbu)

Fredy Jayen¹, Abdul Kadir², Melania³, Rifqi Amrulloh⁴, Ulivia Erwinda⁵
^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu. Jenis penelitian eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja. Populasi pada penelitian adalah pegawai di kantor PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu sebanyak 52 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah sampel jenuh, yang artinya menggunakan seluruh populasi dalam sampel yaitu sebanyak sebanyak 52 Karyawan. Hasil penelitian menjelaskan, 1). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu. 2). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu. 3). Lingkungan Kerja adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: The aim of this research is to test and analyze the influence partially and simultaneously Organizational Culture and Work Environment on the performance of employees PT. Jhonlin Marine Trans, Tanah Bumbu Regency. This type of explanatory research is intended to explain the relationship, difference or influence of Organizational Culture and Work Environment variables on performance variables. The population in the study were employees at the office PT. Jhonlin Marine Trans Tanah Bumbu Regency has 52 employees. The sampling technique in this study is a saturated sample, which means using the entire population in the sample as many as 52 employees. The research results explain, 1). Organizational Culture and Work Environment simultaneously influence employee performance at PT. Jhonlin Marine Trans, Tanah Bumbu Regency. 2). Organizational Culture and Work Environment partially influence employee performance at PT. Jhonlin Marine Trans, Tanah Bumbu Regency. 3). Work Environment is the dominant variable that influences employee performance at PT. Jhonlin Marine Trans, Tanah Bumbu Regency.

Keywords: organizational culture, work environment, employee performance

Alamat korespondensi:

Fredy Jayen, e-mail: fredy.jayen@gmail.com. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam perusahaan baik secara kualitas dan kuantitas. Maka dari itu meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia untuk kedepannya. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang mempunyai kriteria baik, sehingga dari kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan akan memiliki hubungan erat.

Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong kemajuan bagi organisasi di lingkungan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan kerja yang tidak stabil. Rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan bisnis. Begitu pula dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu juga masih terdapat penurunan. PT. Jhonlin Marine Trans

Kabupaten Tanah Bumbu adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran *shipping company*.

Dalam hal ini faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi. Idealnya setiap perusahaan memiliki budaya organisasi. Menurut Nawawi budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, kebiasaan yang sudah mengakar kuat di dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi juga mencakup visi-misi yang ada pada suatu perusahaan, begitu pula dengan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu ini. Adapun visi-misi yang dimiliki ini berguna untuk mengatur serta mengingatkan bahwa ada pedoman yang harus dijalankan oleh para karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu ini agar menciptakan kinerja yang baik pula.

Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu sudah melakukan dan menjalankan misi yang ditetapkan oleh perusahaan, kebiasaan yang dilakukan pun sudah mencerminkan apa yang ada di dalam misi tersebut, tetapi di sisi lain kinerja yang dilakukan karyawan masih kurang, dimana kebiasaan datang terlambat, jarang melakukan komunikasi dengan rekan kerja, gaya manajemen yang masih belum modern.

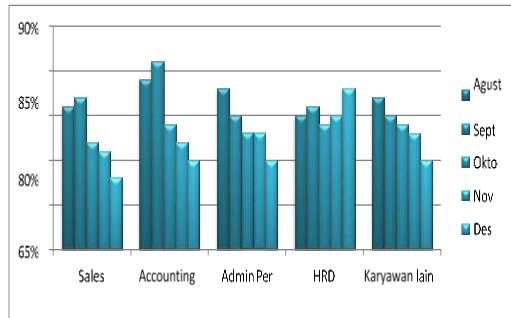
Variabel selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Nitisemito

menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Adapun lingkungan kerja yang berbentuk fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, kemanaan, kebersihan. Dan lingkungan kerja berbentuk non fisik antara lain tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi dan kerja sama antar kelompok.

Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan sedang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil observasi maka diketahui PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu diketahui sarana dan prasarana yang ada di kantor PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu sudah layak, tetapi beberapa karyawan merasa bahwa lingkungan kerja kurang menyenangkan, seperti halnya pemimpin yang masih menerapkan komunikasi searah karena masih menggunakan manajemen tradisional, dan beberapa rekan kerja yang tidak saling bekerja sama. Pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu tersedia tempat ibadah, tetapi saat jam sholat dhuhur banyak karyawan yang memilih sholat di luar kantor atau di rumah. Hal ini menyebabkan saat jam istirahat selesai pukul 13.00 WIB banyak karyawan yang terlambat kembali ke kantor dan mengalami jam keterlambatan yang tidak wajar hingga 10-20 menit. Absensi kehadiran karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada Gambar 1.

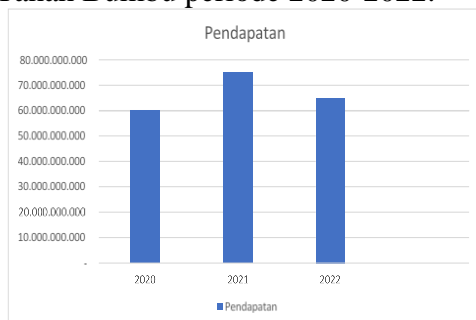


Gambar 1. Absensi Kehadiran Karyawan

Sumber : PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

Dari gambar 1, dapat diketahui bahwa tingkat absensi mengalami naik turun. Data absensi check in tersebut merupakan data absensi setelah waktu istirahat, yaitu pukul 13.00 WIB. Sehingga dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kembali ke kantor terlambat atau melebihi jadwal yang ada. Bahkan pada bagian *sales*, *accounting*, admin per produk dan karyawan lainnya selama 5 bulan mengalami peningkatan karyawan yang terlambat. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil pengamatan penulis, yaitu diketahui karyawan lebih memilih keluar atau pulang untuk ibadah karena sekalian makan di rumah dan melakukan ibadah.

Dikarenakan permasalahan yang terjadi menyebabkan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu pernah mengalami naik turun dan cenderung tidak stabil dalam perolehan keuntungan perusahaan. Berikut Gambar 2 diagram penjualan produk PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu periode 2020-2022.



Gambar 2. Pendapatan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

Sumber : PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

Berdasarkan fenomena dan permasalahan pertanyaan dalam penelitian ini

1. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu?
2. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu?
3. Manakah diantara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap pegawai pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu?

Budaya Organisasi

Konsep budaya berasal dari konsep culture. Culture berasal dari bahasa Latin, *colere* yang artinya segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam. Pendalaman makna konsep ini memuat beberapa dimensi budaya (culture). Usman mengutip pendapat beberapa ahli yang menyatakan hal itu. Kotter & Heskett (1992) berpendapat bahwa budaya sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang menjadi ciri suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Schein (1992) mendefinisikan budaya sebagai pola pemecahan masalah eksternal dan internal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok. Kroeber dan Kluchorn dalam Soetopo menyatakan bahwa budaya mengandung pola eksplisit maupun implisit dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan hasil kelompok manusia secara berbeda termasuk benda-benda ciptaan manusia. Inti utama dari budaya terdiri dari ide tradisional (terus menurun dan

terseleksi) dan tertanam pada nilai-nilai yang menyertainya.

Menurut BA Setiono (2018), budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dengan kata lain, kebiasaan yang sudah mengakar kuat di dalam organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar (2001: 263) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Cara berpikir yang rasional dan cara bereaksi yang dilakukan berdasarkan pola-pola tertentu atau kerangka acuan kegiatan (KAK) yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Robbins sebagaimana dikutip oleh Fauzi (2006: 33) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas sub-sub sistem yang ada di dalam organisasi.

Hunt sebagaimana dirujuk oleh Irvan (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Anggota organisasi akan bertindak dalam

pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan dalam bentuk sistem operasional prosedur (SOP) atau KAK sebagaimana disebut di atas. Colquitt, Le Pine, dan Wesson (2009: 547) menjelaskan, bahwa budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan kata lain berbagi pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai, sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat ditarik suatu pandangan umum bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari norma, keyakinan, peraturan yang berlaku, dan kebiasaan yang dianut semua anggota dalam suatu organisasi, sehingga berpengaruh pada sikap, pola pikir dan perilaku individu di sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya yang kuat dan memiliki nilai positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Victor (Wibowo, 2006) adalah sebagai berikut:

1. *Individual Initiative* (Inisiatif Perseorangan), yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
2. *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Resiko), yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

3. *Control* (Pengawasan), yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Management Support* (Dukungan Manajemen), yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

5. *Communication Pattern* (Pola Komunikasi), yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Lingkungan Kerja

Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan sedang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Manuaba, bahwa lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain sedemikian rupa, sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang baik, nyaman serta mendukung, maka secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik, kurang nyaman dan kurang mendukung maka akan mempengaruhi

kinerja karyawan yang bersangkutan akan menjadi malas, cepat lelah, sehingga akan menjadikan kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan dan akan memberikan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah bekerja di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja tersebut akan mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat dua kategori, yaitu :

a. Penerangan Cahaya

Penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

c. Bising

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

d. Penggunaan Warna

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan, karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

e. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya.

f. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan.

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti, 2009 ialah sebagai berikut.

a. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi

b. Hubungan sesama rekan kerja

Dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2020:136) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Suhardi, 2019:26) pun menyebutkan bahwa mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Namun menurut (Wilson, 2021:2) "Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang terlebih dahulu telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Biasanya perbedaan-perbedaan antara atasan dan bawahan ketika membentuk serangkaian asumsi pada tingkat kinerja, harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda.

Indikator-Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Sutrisno (2016:152), antara lain:

1. Pengetahuan yang luas

Wawasan luas adalah dimana kita mendapat sebuah pengetahuan yang banyak dan kita bisa mengerti banyak nya hal yang ada di dunia ini,

bukan hanya di negara Indonesia saja bahkan di negara lain dalam semua hal.

- a. Melaksanakan pelatihan.
- b. Karyawan harus mengikuti seminar.
- c. Karyawan harus melanjutkan pendidikan.

2. Target Kerja

Di dalam dunia kerja perlu dipahami bahwa target itu tidak berbicara tentang individu dari setiap pekerja, akan tetapi target merujuk yang dihasilkan perusahaan untuk mencapai pertumbuhan. Untuk itu, hal-hal yang dicapai setiap pekerja haruslah mendukung pertumbuhan perusahaan.

- a. Menetapkan pencapaian.
- b. Mengikuti standar operasional perusahaan.

3. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan.

- a. Menyesuaikan kebiasaan dengan pekerjaan.
- b. Datang tepat waktu dan pulang tepat waktu.
- c. Mengikuti alur sop perusahaan.

4. Kerjasama tim

Kerja tim atau team work adalah upaya kolaborasi dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien secara berkelompok.

- a. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.
- b. Melaksanakan pekerjaan tim dengan sebaik – baiknya.

5. Pengendalian Emosi

Pengendalian emosi merupakan suatu bentuk usaha yang menitikberatkan pada penekanan reaksi yang tampak terhadap suatu rangsangan yang menimbulkan emosi dan mengarahkan energi emosi tersebut ke

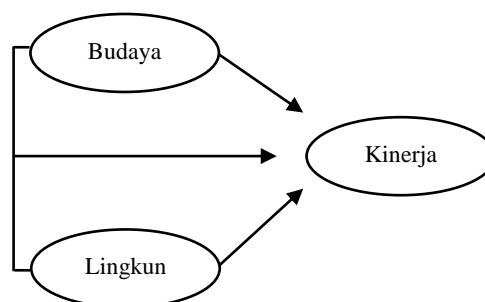
suatu bentuk ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima oleh lingkungan.

- a. Mampu menenangkan diri.
- b. Mengatasi dorongan emosi yang muncul.
- c. Mampu bertindak secara tepat dalam mengatasi suatu masalah.

6. Inisiatif

Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- a. Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi.
- b. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.



Gambar 3. Kerangka Konsep

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1 Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

H2 Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

H3 Penggunaan Lingkungan Kerja variabel yang berpengaruh dominan terhadap pegawai pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja. Populasi pada penelitian adalah pegawai di kantor PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu sebanyak 52 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah sampel jenuh, yang artinya menggunakan seluruh populasi dalam sampel yaitu sebanyak sebanyak 52 Karyawan. Data dianalisis dengan Regresi Linier Berganda, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan persamaan regresi: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Definisi Operasional variabel penelitian

1. Variabel bebas (X1), yaitu Budaya Organisasi

Menurut Victor (Wibowo, 2006) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. ada 5 Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Individual Initiative (Inisiatif Perseorangan), yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu (X1.1).
- b. Risk Tolerance (Toleransi Terhadap Resiko), yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif (X1.2).
- c. Control (Pengawasan), yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja (X1.3).

d. Management Support (Dukungan Manajemen), yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya (X1.4).

e. Communication Pattern (Pola Komunikasi), yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal (X1.5).

2. Variabel bebas (X2), yaitu Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan, adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat dua kategori, yaitu

- a. Penerangan Cahaya. Penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja (X2.1).
- b. Kelembaban di tempat kerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara (X2.2).
- c. Bising, Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian (X2.3).
- d. Penggunaan Warna, warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan, karena warna memiliki

pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek, dan lain-lain (X2.4).

e. Ruang Gerak, Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya (X2.5).

f. Keamanan Bekerja, Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan (X2.6).

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti, 2009 ialah sebagai berikut.

a. Hubungan antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi (X2.7).

b. Hubungan sesama rekan kerja, dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya (X2.8).

3. Variabel terikat (Y), yaitu kinerja pegawai

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang

berlaku dalam organisasi dan Indikator Kinerja menurut Sutrisno (2016:152), antara lain

a. Pengetahuan yang luas (Y1)

Wawasan luas adalah dimana kita mendapat sebuah pengetahuan yang banyak dan kita bisa mengerti banyaknya hal yang ada di dunia ini, bukan hanya di negara Indonesia saja bahkan di negara lain dalam semua hal.

b. Target Kerja (Y2)

Di dalam dunia kerja perlu dipahami bahwa target itu tidak berbicara tentang individu dari setiap pekerja, akan tetapi target merujuk yang dihasilkan perusahaan untuk mencapai pertumbuhan. Untuk itu, hal-hal yang dicapai setiap pekerja haruslah mendukung pertumbuhan Perusahaan.

c. Kerjasama tim (Y3)

Kerja tim atau team work adalah upaya kolaborasi dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien secara berkelompok.

d. Pengendalian Emosi (Y4)

Pengendalian emosi merupakan suatu bentuk usaha yang menitikberatkan pada penekanan reaksi yang tampak terhadap suatu rangsangan yang menimbulkan emosi dan mengarahkan energi emosi tersebut ke suatu bentuk ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima oleh lingkungan.

e. Inisiatif (Y5)

Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi linier berganda

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.135	1.652		2.431	.098
	Budaya Organisasi	.418	.147	.195	2.651	.011
	Lingkungan Kerja	.569	.083	.720	8.896	.000

A. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Spss, 2023

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 2.
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.677	2	112.751	32.918	.000 ^b
	Residual	155.996	49	2.971		
	Total	456.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Output SPSS, 2023

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta sehingga diperoleh persamaan regresi: $Y = 3,354 + 0,418(X_1) + 0,569(X_2) + e$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui :

1. Nilai konstantanya sebesar 3,354 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kedua variabel bebas tersebut tetap, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 3,354
2. Nilai positif (0,418) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas Budaya Organisasi menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas Budaya Organisasi dengan variabel terikat Kinerja Karyawan adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Budaya Organisasi maka akan menyebabkan

peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,418

3. Nilai Positif (0,569) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas Lingkungan Kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,569

Hipotesis 1 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu. Pada tabel output di atas signifikansi 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.135	1.652		2.431	.098
	Budaya Organisasi	.418	.147	.195	2.651	.011
	Lingkungan Kerja	.569	.083	.720	8.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS, 2023

3.19 < 32.918 sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

Hipotesis 2 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

1) Pada tabel output di atas signifikansi Budaya Organisasi sebesar 0,011. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu (2,651 > 1,6765), sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

2) Pada tabel output di atas signifikansi Lingkungan Kerja sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu (8,896 > 1,6765), sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

c. Uji Dominan

Berdasarkan tabel diatas, pasa hasil uji statistik coefisient beta terhadap dua variabel bebas, maka nilai terbesar koefisien beta adalah variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,720 sehingga variabel yang dominan adalah Lingkungan Kerja.

d. Uji Koefisien Determinasi

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

Nilai R Square yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0,658. Nilai ini dapat Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kelima variabel penelitian berada pada kategori kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 65,8%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 65,8% terhadap variabel Y, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.644	2.431

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi
Sumber : Outputs SPSS, 2023

Pembahasan

Sesuai hasil analisis yang berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

Hipotesis pertama diterima, sesuai dengan analisis yang telah dilakukan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu diketahui bahwa sejalan dengan penelitian ini, dimana karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu sangat membutuhkan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja demi menunjang kinerja mereka. Dimana fenomena yang terjadi sesuai dengan hasil penelitian ini, dimana budaya organisasi yang ada pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu memiliki kebiasaan yang kurang baik, dimana karyawan sering terlambat dalam bekerja, dan seringkali absensi ketidakhadiran karyawan, begitupula permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja, dimana beberapa karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Jhonlin Marine

Trans Kabupaten Tanah Bumbu kurang nyaman, karena rekan kerja yang tidak solid dan pimpinan yang belum dapat melakukan komunikasi dua arah.

Menurut Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian Ni Wayan Esteria, 2016 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

a. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

Maka hipotesis kedua diterima, sesuai dengan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian.

Fenomena yang terjadi pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu sejalan dengan hasil analisis, dimana Budaya Organisasi sangat diperlukan untuk menunjang pekerjaan yang ada di PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

Menurut Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian Ni Wayan Esteria, 2016 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hipotesis kedua diterima, karena Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan, pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu Lingkungan Kerja sangat dibutuhkan agar dapat menunjang aktivitas karyawan, agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian Ni Wayan Esteria, 2016 yang

menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja adalah Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

Sesuai hasil penelitian, maka hipotesis ketiga terbukti,. Dimana Lingkungan Kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan dalam penelitian ini. Maka penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu, dimana karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu sangat membutuhkan Lingkungan Kerja agar dapat menyeimbangkan pekerjaan mereka di PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil penelitian tersebut mengartikan bahwa bagi karyawan Lingkungan Kerja yang memadai adalah kunci dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya, yang artinya dalam meningkatkan kinerja tidak selalu harus hal lain, karena Lingkungan Kerja yang maksimal dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Dengan adanya penelitian ini maka dapat menggambarkan keinginan karyawan, bahwa karyawan menganggap Lingkungan Kerja lebih penting dibandingkan Budaya Organisasi, karena dengan adanya Lingkungan Kerja yang nyaman.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian Rania Ambarwati, 2018 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah variabel yang

memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.
3. Lingkungan Kerja adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelanaran di Samarinda, Jurnal Vol.4.
- Anis. R. N. Sentot. I.W. Andi W. Choidah. (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo.
- Ardana, dkk.(2009). Perilaku Keorganisasian, cet. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asnawi N., Masyhuri. (2011). Manajemen Pemasaran. Malang: UIN Maliki Press.
- Beni Agus Setiono, Anton Respati Pamungkas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global*, <https://dspace.hangtuah.ac.id/xmlui/handle/dx/1005>.
- BA Setiono. (2016). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya, Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan.
- BA Setiono, IA Brahmasari, S Mujanah. (2018). Effect Of Safety Culture, Safety Leadership, And Safety Climate On Employee Commitments And Employee Performance PT. Pelindo III (Persero) East Java Province, - Sebelas Maret Business Review.
- Bungin, B. (2008). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fachreza, Said. M.Shabri A. M. (2018). Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hendyat, S. (2010). Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Isnain M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

- Kreitner, R. and Knicki A. (2007). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw – Hill Companies.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis R. L. and John H. Ja. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Terjemah* Diana Angelica.
- Nico H. F. Toni H. Yusron R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso*.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Pengaruh Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Saefudin, A., dkk. (2009). *Statistika Dasar*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto W. P. (2015). *Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Tas dan Kulit di Tanggulangin Sidoarjo*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, S. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tarwaka, dkk. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Ed.4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, S. T. (2017). *Statistika Ekonomi*. Malang: UB Press.
- Widarjono, A. (2017). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan Eviews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wulansari, A D. (2012). *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendidikan Praktik dengan Menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Po Press.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.