



## Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang

Dinda Fitrah Wiliantari<sup>1\*</sup>, Rani Kurniasari<sup>2</sup>

Manajemen SDM ,Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

<sup>1</sup>Email : [dindaafw@gmail.com](mailto:dindaafw@gmail.com),<sup>2</sup>Email : [rani.bsijakarta@gmail.com](mailto:rani.bsijakarta@gmail.com)

Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Korespondensi penulis: [dindaafw@email.com](mailto:dindaafw@email.com)

**Abstract.**:PT. Talco Creative Indonesia Tangerang City is a company engaged in digital marketing and social media management which runs various kinds of event programs, media releases and social media management. This company has been established since 2020 and is located in Griya Jakarta block i1 No. 24 South Tangerang, Banten Province, Indonesia. PT. Talco Creative Indonesia Tangerang City also makes a product that focuses on media relations and event organizers. As well as focusing on solving problems by providing main needs such as pre-production to post-production needs and educational needs in the form of event planning, leadership and organizational structure. The data collection methods in this thesis research are questionnaires, observations, literature studies with a population of 33 employees and using a sample of 33. Determined using saturated sampling techniques and using the SPSS version 26 program. The results of this research show that work culture has a partial and significant effect. on employee performance. The work environment has a partial and significant effect on employee performance. Work Culture and Work Environment simultaneously influence employee performance.

**Keywords:** Influence of Work Culture, Work Environment, Employee Performance

**Abstrak.** :PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di digital marketing dan pengelolaan media sosial yang menjalankan berbagai macam program acara, rilis media dan menajemen media sosial. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2020 dan terletak di Griya Jakarta blok i1 No. 24 Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia. PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang juga membuat sebuah produk yang fokus pada media relasi dan event organizer. Serta fokus pada penyelesaian masalah dengan menyediakan kebutuhan utama seperti kebutuhan pra produksi hingga pasca produksi dan kebutuhan edukasi berupa event planner, leadership dan struktural organisasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian skripsi ini adalah kuesioner, observasi, studi pustaka dengan jumlah populasi sebanyak 33 karyawan dan menggunakan sampel sebanyak 33. Ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh dan menggunakan program SPSS versi 26, Hasil penelitian ini diperoleh bahwa Budaya Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di pengelolaan media sosial yang menjalankan berbagai macam program acara, rilis media dan menajemen media sosial. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2020 dan terletak di Griya Jakarta blok i1 No. 24 Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia. PT. Talco Creative Indonesia membuat sebuah produk yang fokus pada media relasi dan event organizer. Serta fokus pada penyelesaian masalah dengan menyediakan kebutuhan utama seperti kebutuhan pra produksi hingga pasca produksi dan kebutuhan edukasi berupa event planner, leadership dan struktural organisasi.

Budaya kerja adalah suatu gagasan dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan juga pendorong yang kebudayaan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, dalam hal ini yang menyebabkan budaya kerja di PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang belum baik adalah hubungan sesama karyawan masih kurang terjalin dengan baik, mengingat pentingnya kebersamaan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh buruk untuk perusahaan tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan di PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang, di dalam budaya kerja peningkatan kerja salah satunya dengan melakukan komunikasi yang baik, dalam hubungan kerja, khususnya komunikasi atasan dengan bawahan menjadi hal yang terpenting karena bisa mengetahui kemampuan setiap individu yang ada dalam perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik bagi pimpinan maupun karyawannya sendiri dari segi lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup yang dapat masuk ruang kerja, kebisingan yang dapat mengganggu pendengaran sehingga mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan dengan lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi kejemuhan dan kelelahan bagi para pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka diadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang”**.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif statistik yang menggunakan metode survei. Metode survei adalah metode yang menggunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan angket/kuesioner sebagai sarana utama pengumpulan data dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Talco Creative Indonesia yang berjumlah 33 orang. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 33 orang dan Teknik Sampling yang digunakan yaitu Sampel Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Kuesioner, Study Kepustakaan. Teknik Analisis Data: Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Data Hasil Kuesioner Variabel Budaya Kerja (X1)

- a. Nilai-nilai ketelitian kerja

**Tabel I Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketelitian Kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	70,6%
Setuju	26,5%
Cukup	2,9%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 70,6% responden menjawab sangat setuju, 26,5% responden menjawab setuju, dan 2,9% responden menjawab cukup.

- b. Pencapaian Hasil

**Tabel 2 Hasil Jawaban Responden Terhadap Pencapaian Hasil**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	47%
Setuju	41,2%
Cukup	11,8%

Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 47% responden menjawab sangat setuju, 41,2% responden menjawab setuju, dan 11,8% responden menjawab cukup.

c. Partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja

**Tabel 3 Hasil Jawaban Responden Terhadap Partisipasi Karyawan dalam Aktivitas Kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	55,9%
Setuju	35,3%
Cukup	8,8%
Tidak Setuju	1,8%
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 55,9% responden menjawab sangat setuju, 35,3% responden menjawab setuju, 8,8% responden menjawab cukup, dan 1,8% menjawab tidak setuju.

d. Partisipasi Karyawan dalam Mengambil Keputusan Manajemen

**Tabel 4 Hasil Jawaban Responden Terhadap Partisipasi Karyawan dalam Mengambil Keputusan Manajemen**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	35,3%
Setuju	55,9%
Cukup	2,9%
Tidak Setuju	5,9%
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 35,3% responden

menjawab sangat setuju, 55,9% responden menjawab setuju, 2,9% responden menjawab cukup, dan 5,9% menjawab tidak setuju.

e. Kerjasama Antar Rekan dalam Bekerja

**Tabel 5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kerjasama antar rekan sejawat dalam bekerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	50%
Setuju	41,2%
Cukup	8,8%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju, 41,2% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup.

f. Kerjasama dengan atasan

**Tabel 6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kerjasama dengan Atasan**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	38,2%
Setuju	52,9%
Cukup	8,8%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 38,2% responden menjawab sangat setuju, 52,9% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup.

g. Apresiasi Kreatifitas

**Tabel 7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Apresiasi Kreatifitas**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	64,7%

Setuju	26,5%
Cukup	8,8%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 64,7% responden menjawab sangat setuju, 26,5% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup.

#### h. Kestabilan Keputusan

**Tabel 8 Hasil Jawaban Responden Kestabilan Keputusan**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	58,8%
Setuju	32,4%
Cukup	8,8%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber : Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 58,8% responden menjawab sangat setuju, 32,4% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup.

#### i. Kemampuan Berinovasi

**Tabel 9 Hasil Jawaban Responden Kemampuan Berinovasi**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	41,2%
Setuju	50%
Cukup	8,8%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 41,2% responden

menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup.

j. Keberanian Mengambil Resiko

**Tabel 10 Hasil Jawaban Keberanian Mengambil Resiko**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	41,2%
Setuju	47%
Cukup	5,9%
Tidak Setuju	5,9%
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 41,2% responden menjawab sangat setuju, 47% responden menjawab setuju, 5,9% responden menjawab cukup.dan 5,9% responden menjawab tidak setuju.

**2. Data Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)**

a. Penerangan Atau Cahaya di tempat kerja

**Tabel 11 Hasil Jawaban Penerangan atau Cahaya di tempat kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Kuesioner
	1	2
Sangat Setuju	41,2%	47,1%
Setuju	44,1%	47,1%
Cukup	14,7%	5,9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	100%	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 41,2% responden menjawab sangat setuju, 44,1% responden menjawab setuju, dan 14,7% responden menjawab cukup. Pada Pernyataan Butir 2 sebanyak 47,1% responden menjawab sangat setuju, 47,1% responden menjawab setuju, dan 5,9% responden menjawab cukup.

b. Sirkulasi di tempat Kerja

**Tabel 12 Hasil Jawaban Sirkulasi di Tempat Kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	41,2%
Setuju	35,3%
Cukup	20,6%
Tidak Setuju	2,9%
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 41,2% responden menjawab sangat setuju, 35,3% responden menjawab setuju, 20,6% responden menjawab cukup, dan 2,9% responden menjawab tidak setuju.

c. Kebisingan ditempat Kerja

**Tabel 13 Hasil Jawaban Kebisingan di Tempat Kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Kuesioner
	1	2
Sangat Setuju	38,2%	52,9%
Setuju	29,4%	32,4%
Cukup	32,4%	14,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	100%	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 38,2% responden menjawab sangat setuju, 29,4 % responden menjawab setuju, dan 32,4% responden menjawab cukup. Pada Pernyataan Butir 2 sebanyak 52,9% responden menjawab sangat setuju, 32,4% responden menjawab setuju, dan 14,7% responden menjawab cukup.

d. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

**Tabel 14 Hasil Jawaban Tidak Sedap di Tempat Kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	38,2%
Setuju	52,9%

Cukup	5,9%
Tidak Setuju	3%
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 38,2% responden menjawab sangat setuju, 52,9% responden menjawab setuju, 5,9% responden menjawab cukup, dan 3% responden menjawab tidak setuju.

e. Keamanan di Tempat Kerja

**Tabel 15 Hasil Jawaban Kemanan di Tempat Kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner 1	Kuesioner 2
Sangat Setuju	55,9%	47%
Setuju	38,%	41,2%
Cukup	5,9%	11,8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	100%	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan pernyataan butir 1 sebanyak 55,9% responden menjawab sangat setuju, 38% responden menjawab setuju, dan 5,9% responden menjawab cukup. Pada Pernyataan Butir 2 sebanyak 47% responden menjawab sangat setuju, 41,2% responden menjawab setuju, dan 11,8% responden menjawab cukup.

f. Hubungan Karyawan dengan Atasan

**Tabel 16 Hasil Jawaban Hubungan Kayawan dengan Atasan**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	58,8%
Setuju	35,3%
Cukup	5,9%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan pernyataan butir sebanyak 58,8% responden menjawab sangat setuju, 35,3% responden menjawab setuju, dan 5,9% responden menjawab cukup.

g. Hubungan Karyawan antar Karyawan

**Tabel 17 Hasil Jawaban Hubungan Karyawan antar Karyawan**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	50%
Setuju	41,2%
Cukup	8,8%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan pernyataan butir sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju, 41,2% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup.

### **3. Data Hasil Kuesioner Kinerja Kerja (Y)**

a. Kualitas Kerja

**Tabel 18 Hasil Jawaban Kualitas Kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner 1	Kuesioner 2
Sangat Setuju	41,2%	35,5%
Setuju	50%	38,2%
Cukup	8,8%	23,5%
Tidak Setuju	-	5,8%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 18 Pada kuesioner 1 menunjukkan pernyataan butir sebanyak 41,2% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup. Dan pada kuesioner 2 menunjukkan pernyataan butir sebanyak 35,5% responden menjawab sangat setuju, 38,2% responden menjawab setuju, 23,5% responden menjawab cukup dan 5,8% responden menjawab tidak setuju.

b. Kuantitas Kerja

**Tabel 19 Hasil Jawaban Kuantitas Kerja**

Alternatif Jawaban	Kuesioner 1	Kuesioner 2
Sangat Setuju	44,1%	50%
Setuju	47,1%	41,2%
Cukup	8,8%	8,8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	100%	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 19 Pada kuesioner 1 menunjukkan pernyataan butir sebanyak 44,1% responden menjawab sangat setuju, 47,1% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup. Dan pada kuesioner 2 menunjukkan pernyataan butir sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju, 41,2% responden menjawab setuju, 23,5% responden menjawab cukup dan 8,8% responden menjawab tidak setuju.

c. Ketepatan Waktu

**Tabel 20 Hasil Jawaban Ketepatan Waktu**

Alternatif Jawaban	Kuesioner 1	Kuesioner 2
Sangat Setuju	50%	44,1%
Setuju	41,2%	47,1%
Cukup	8,8%	8,8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>	100%	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 20 Pada kuesioner 1 menunjukkan pernyataan butir sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju, 41,2% responden menjawab setuju, dan 8,8% responden menjawab cukup. Dan pada kuesioner 2 menunjukkan pernyataan butir sebanyak 44,1% responden menjawab sangat setuju, 47,1% responden menjawab setuju, 23,5% responden menjawab cukup dan 8,8% responden menjawab tidak setuju.

d. Efektifitas

**Tabel 21 Hasil Jawaban Efektifitas**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	41,2%
Setuju	35,3%
Cukup	23,5%
Tidak Setuju	-
Sangat Tidak Setuju	-
<b>Total</b>	100%

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel 21 Pada kuesioner menunjukkan pernyataan butir sebanyak 41,2% responden menjawab sangat setuju, 35,3% responden menjawab setuju, dan 23,5% responden menjawab cukup

a. Kemandirian

**Tabel 22 Hasil Jawaban Kemandirian**

Alternatif Jawaban	Kuesioner
Sangat Setuju	26,5%
Setuju	29,4%
Cukup	35,3%
Tidak Setuju	7,1%
Sangat Tidak Setuju	2,9%
<b>Total</b>	100%

Berdasarkan tabel 22 Pada kuesioner menunjukkan pernyataan butir sebanyak 26,5% responden menjawab sangat setuju, 29,4% responden menjawab setuju, 35,3% responden menjawab cukup, 7,1% responden yang menjawab tidak setuju dan 2,9% responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi kelengkapan dan ketepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai objek penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur dan apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya nilai instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari deskripsi variabel

yang bersangkutan. Syarat minimal uji validitas penelitian ini adalah memiliki jumlah sampel sebanyak 33 orang sehingga nilai tabel  $r = 0,3338$ .

**Tabel 23 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	No. Soal	r hitung	r tabel	keterangan
<b>Budaya Kerja (X1)</b>	1	0,5717	0,3338	Valid
	2	0,7502	0,3338	Valid
	3	0,7635	0,3338	Valid
	4	0,4635	0,3338	Valid
	5	0,6333	0,3338	Valid
	6	0,6033	0,3338	Valid
	7	0,3418	0,3338	Valid
	8	0,6315	0,3338	Valid
	9	0,5762	0,3338	Valid
	10	0,4101	0,3338	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	1	0,6391	0,3338	Valid
	2	0,7943	0,3338	Valid
	3	0,7904	0,3338	Valid
	4	0,6647	0,3338	Valid
	5	0,6067	0,3338	Valid
	6	0,4111	0,3338	Valid
	7	0,6237	0,3338	Valid
	8	0,7289	0,3338	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	9	0,6056	0,3338	Valid
	10	0,6298	0,3338	Valid
	11	0,7759	0,3338	Valid
	12	0,6978	0,3338	Valid
	1	0,7196	0,3338	Valid
	2	0,6949	0,3338	Valid
	3	0,6826	0,3338	Valid
	4	0,5157	0,3338	Valid
	5	0,6342	0,3338	Valid
	6	0,7687	0,3338	Valid

	7	0,7268	0,3338	Valid
	8	0,7866	0,3338	Valid
Sumber hasil data olah SPSS 26				

Pembagian kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 33 responden sampel penelitian. Suatu uji validitas dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$ . Oleh karena itu, jika  $r_{hitung}$  antara antara butir pernyataan total skornya kurang dari 0,3338, maka butir pernyataan pada instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data, dapat disimpulkan bahwa seluruh klaim adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbach alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini adalah nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan) yaitu:

**Tabel 24 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Budaya Kerja (X1)	0,846	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,877	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	Reliabel

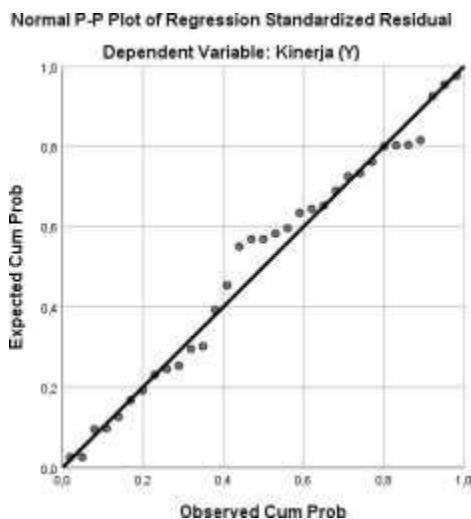
Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 24, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel Budaya kerja (X1) sebesar  $0,846 > 0,60$  untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $0,877 > 0,60$  dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,906 > 0,60$ . Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ( $> 0,60$ ).

### **5. Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas dengan menggunakan Grafik Berikut adalah hasil Uji Normalitas dengan menggunakan grafik *NormalProbability-Plot* :



Sumber : Olah Data 2024

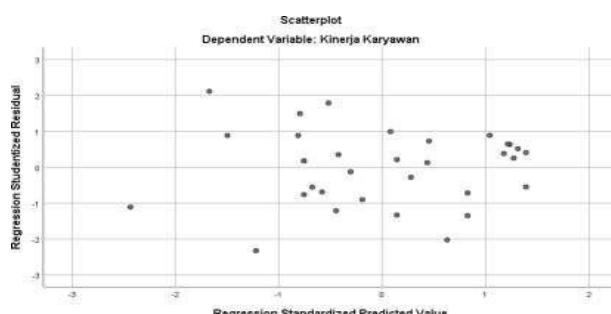
**Gambar 1 Grafik Normal Probability Plot**

Berdasarkan *out put* “ *Chart* ” diatas, kita dapat melihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar “ *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* ” selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karna itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan Keputusan dalam uji normalitas Teknik *probabilty plot* dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

### **Uji Heterokedastisitas**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat grafik *Scatterplot*. Adapun ketentuan dalam metode grafik *Scatterplot* bila tidak terjadi gejala heterokedastisitas yaitu :

1. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga dari ketiga variabel dipastikan sudah memenuhi syarat.

### **Uji Multikolinieritas**

Adapun pedoman pengambilan keputusan uji multikolinearitas dengan *Tolerance* dan *VIF*:

**Tabel 25 Uji Multikolinearitas**

<b>Model</b>		<b>Collinearity Statistic</b>	
<b>(Constant)</b>		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Budaya Kerja (X1)		0,411	2,432
Lingkungan Kerja (X2)		0,411	2,432
Dependent Variabel : Y			

Sumber : Hasil olah data 2024

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistic” diketahui nilai Tolerance untuk Variabel Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah  $0,411 > 0,10$ . Sementara, nilai VIF untuk variabel Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah  $2,432 < 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam Uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam Model Regresi.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). persamaan regresi linear berganda yang di dapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26.

**Tabel 26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients</b>						
Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,298	5,999		1,383	,704
	Budaya_X1	,171	,208	,139	3,820	,419
	Lingkungan_X2	,757	,185	,693	4,102	,000

Dependent Variabel: Total\_Y

Sumber : Olah Data SPSS26

Dalam Perhitungan Variable bebas Disusun dalam model berikut :

$$Y = 2,298 + 0,171_{(X1)} + 0,757_{(X2)}$$

Berdasarkan Tabel 26 menyatakan nilai B sebesar 2,298 merupakan konstanta atau keadaan suatu variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi variabel lainnya, yaitu variabel Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2). Jika Suatu variabel independenttidak ada maka variabel Budaya Kerja tidak mengalami perubahan.

1. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,171 menunjukan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel maka akan mempengaruhi kinerja karyawan 0,171 dengan asumsi variabel lain tidak teliti dalam penelitian ini.
2. Nilai Koefisien regresi X2 sebesar 0,757 menunjukan bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel maka akan mempengaruhi kinerja karyawan 0,757 dengan asumsi variabel lain tidak teliti dalam penelitian ini.

## 6. Pengujian Hipotesis

### Uji T

Uji T atau juga disebut uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang di berikan variabel bebas ( X ) terhadap variabel terikat( Y ).

**Tabel 27 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients						
Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,298	5,999		1,383	,704
	Budaya_X1	,171	,208	,139	3,820	,419
	Lingkungan_X2	,757	,185	,693	4,102	,000

Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel IV.30 dapat dilihat bahwa:

$$T \text{ tabel} = t [ a/2 ; 33-2-1 ]$$

$$= t [ 0,025 ; 30 ]$$

= 2,042

Berdasarkan Tabel IV.30 Hasil Pengujian T

1. Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Maka pengaruh X1 terhadap Y diketahui nilai sig  $0,419 < 0,5$  dan nilai t hitung  $3,820 > 2,042$  sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara X1 ( Budaya Kerja ) terhadap variabel Y ( Kinerja Karyawan ).
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Maka pengaruh X2 terhadap Y diketahui Nilai sign  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,102 > 2,042$  sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara X2 (Lingkungan Kerja ) terhadap variabel Y ( Kinerja Karyawan).

### Uji F

Uji f digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel Budaya Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 28 Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Model		Sum ofsquaters	Df	Meansquare	F	Sig.
1	Regresion	597,682	2	298,841	27,561	,000 <sup>b</sup>
	Residual	325,287	30	10,843		
	Total	922,970	32			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

$$\begin{aligned}F \text{ tabel} &= F [ k ; n - k ] \\&= F [ 2 : 33-2 ] \\&= F [ 2; 31 ] \\&= 3,305\end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 28 Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  3,305 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $27,561 > 3,305$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 29 Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 <sup>a</sup>	,648	,624	3,293

Predictors: (Constant), Budaya kerja, lingkungan kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 29 Dapat dihitung bahwa nilai R Square (R2) sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0.805 menunjukan bahwa hubungan antara variabel budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sangat kuat.
2. Nilai R2 sebesar 0.648 atau sama dengan 64,8% angka tersebut mengandung arti variabel budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan (Bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 64,8%. Sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### A. Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Susetyo et al., 2019) Budaya Kerja adalah suatu yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, tujuan, dan pendapat. Penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan standar yang jelas. Budaya Kerja yang berkarakter ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023) Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan budaya kerja sebagai suatu ajuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku,maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi.Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang konduktif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada PT. Talco Creative Indonesia, perlu ditingkatkan lagi hubungan antar karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perlu memberikan apresiasi dan penghargaan lebih kepada karyawan yang berprestasi guna meningkatkan inovasi, kreativitas & tanggung jawab para karyawan. Nilai dan norma Budaya Kerja yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Melalui indikator budaya kerja seperti nilai – nilai ketelitian kerja, pencapaian kerja, dan kemampuan berinovasi harus diperhatikan oleh perusahaan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rukanda, 2019), (Nuzulia, 2019) dan (Sarah, 2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) Demi kelancaran pekerjaan setiap karyawan maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan senang lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas meja yang belum memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, minimnya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan atupun atasan dikarenakan sering terjadinya *miss communication* dengan sesama karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tidak diperbaiki hal ini akan berdampak penurunan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, PT. Talco Creative Indonesia perlu melakukan evaluasi dan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai

tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (widia, 2020), (Sapti et al., 2019) dan (Mayana, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### C. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja dan lingkungan kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam suatu perusahaan yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan kinerja karyawan. Budaya Kerja yang diterapkan pada PT. Talco Creative Indonesia mampu meningkatkan kinerja para karyawannya, begitupun dengan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang sudah dijabarkan dalam Bab-Bab Sebelumnya mengenai pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. Maka dapat disimpulkan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Terdapat Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. Maka berdasarkan hasil analisis pada penelitian diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $3,820 > 2,024$ ) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. Terbukti dari banyaknya responden menjawab sangat setuju dengan beberapa pernyataan terkait variabel Budaya kerja. Setelah mempelajari budaya kerja dengan segala bentuk kreatifitas sumber daya manusia maka kita akan terus berupaya menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja, kita selalu dituntut untuk selalu berfikir kedepan untuk menghadapi tantangan dan hambatan untuk mencapai kinerja yang maksimal.
2. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. Maka berdasarkan hasil analisis pada penelitian diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $4,102 > 2,024$ ) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel Lingkungan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. Terbukti dari banyaknya responden menjawab sangat setuju dengan beberapa pernyataan terkait variabel Lingkungan Kerja. Tidak sedikit orang terjebak dalam lingkungan kerja yang tidak sehat, namun memilih bertahan dengan harapan suatu saat keadaan akan berubah menjadi lebih baik. Lingkungan kerja yang disfungsional bisa membuat karyawan merasa tidak bahagia dan kehilangan kesempatan untuk maju dan lebih berkembang. Lingkungan kerja di suatu perusahaan baik secara fisik ataupun non-fisik akan mempengaruhi produktivitas para karyawanya.

3. Terdapat Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. Maka berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh Fhitung > Ftabel ( $27,561 > 3.245$ ) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berdasarkan hasil pengujian yang di peroleh maka  $H_0$  tolak dan  $H_1$  diterima. Artinya adalah bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Talco Creative Indonesia Kota Tangerang. Terbukti dari banyaknya responden menjawab sangat setuju dengan beberapa pernyataan terkait variabel Kinerja Karyawan.

### Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu Budaya kerja harus lebih ditingkatkan lagi. Karyawan harus lebih memperhatikan peraturan-peraturan perusahaan khususnya perihal masuk kerja berdasarkan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak ada lagi surat teguran yang didapat oleh perusahaan. Dalam bekerja, hendaknya karyawan memiliki kemampuan memberikan ide/gagasan kepada atasan baik bersifat lisan maupun tulisan. Misalnya ketika diadakan rapat, harus memiliki keberanian menyampaikan gagasan untuk perbaikan kerja yang lebih baik lagi. Dan pihak manajemen sebisa mungkin untuk memfasilitasi ide dan gagasan yang positif dari karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dengan meningkatkan Lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pimpinan agar dapat memberikan Fasilitas yang memadai yang baik di setiap ruang kerja, melengkapi peralatan kantor

sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien, menginstruksikan kepada pegawai agar menjaga dan memelihara fasilitas kantor, serta melakukan maintenance terhadap fasilitas kantor.

3. Dalam variabel kinerja Karyawan harus meningkatkan Budaya Kerja karyawan pada perusahaan, karyawan perlu meningkatkan lagi inisiatif dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Karyawan harus lebih baik dalam fleksibilitas berfikir untuk meningkatkan inisiatif yang akan berpengaruh pada hasil kinerja yang akan dicapai.
4. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini atau melakukan penelitian dengan topik ini, diharapkan dapat menambahkan atau mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan wawasan, atau pandangan yang lebih luas, faktor-faktor lain seperti : rekrutmen dan seleksi, rotasi kerja, kompetensi kerja, pengembangan karir, motivasi, stress kerja dan lain-lain.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Anaticia, L. (2019). pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan bank aceh syariah cabang banda aceh. *World Development*, 1(1), 1–15. <http://www.fao.org/3/I8739EN/i8739en.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.01.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007%0Ahttps://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23288604.2016.1224023%0Ahttp://pjx.sagepub.com/lookup/doi/10>
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Arikunto, (2019). (n.d.). *Prosedur Penelitian*. <http://202.70.136.141:8080/handle/123456789/62880>
- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126. <https://repository.uir.ac.id/13240/1/165210146.pdf>
- Employee, O. N., At, P., Manado, P. T., Grafika, M., & Manado, T. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, integritas dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada pt. manado media grafika (tribun manado)*. 8(2).
- Fres. (2022). pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt arista auto prima pekan

- baru. 2005–2003, 8.5.2017, γגג. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Ghozali 2021, I. (n.d.). *Aplikasi Analisis Multivariate*. [https://lib.uniku.ac.id/koleksi\\_detail\\_MjAyMzAxMDQwMDAwMDI=.html](https://lib.uniku.ac.id/koleksi_detail_MjAyMzAxMDQwMDAwMDI=.html)
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Jopanda, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Strategi Inisiatif Media Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v3i2.121>
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Novitasari, Z., Hidayah, N., & Mappiare-AT, A. (2019). Keefektifan Strategi Modeling Partisipan Dalam Bantuan Teman Sebaya (Peer Helping) Untuk Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Siswa Sma. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 2(3).
- Nurhadi, N., Ramlawati, R., & Serang, S. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja untuk Mendukung Kinerja (Studi Pada Perusahaan Media Cetak, di Kota Makassar). *Jesya*, 6(2), 1813–1824. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1198>
- Nuzulia, A. (2019). kuisioner budaya kerja lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., November, 5–24.
- Palupi, K. (2019). *PENERAPAN BUDAYA KERJA JEPANG di PT. AKAL CAHAYA MEDIA (ACM)* ACM 有限公司の仕事のしきたり. <http://www.dlib.widyatama.ac.id/jspui/handle/123456789/2020>
- Pranita, S. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Karyawan PT. Daeyu Indonesia) SKRIPSI*. <http://scholar.unand.ac.id/6629/1/1238.pdf>
- Rukanda, A. J. (2019). PENGARUH KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MNC Wahana Wisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(1), 14–28. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1036>

- Sarah, S. (2019). *pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada cv xsport internasional.* [https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23\\_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER\\_web.pdf](https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf)
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA BANDUNG.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Widia. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SERMANI STEEL MAKASSAR. *Ilkom*, 1, 1–90. <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/7776/1/KASMAWATI.pdf>