



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YOROZU AUTOMOTIVE  
INDONESIA DI KABUPATEN KARAWANG**

SKRIPSI

Irpan Hidayat

1702025146

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2022



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YOROZU AUTOMOTIVE  
INDONESIA DI KABUPATEN KARAWANG**

**SKRIPSI**

**Irpan Hidayat**

**1702025146**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA DI KABUPATEN KARAWANG”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 20 Juli 2022

Yang Menyatakan,



Irpan Hidayat

NIM 1702025146

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA DI KABUPATEN KARAWANG


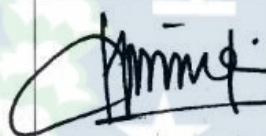
**NAMA** : IRPAN HIDAYAT

**NIM** : 1702025146

**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN S1

**TAHUN AKADEMIK** : 2021 / 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo S.E, M.M.	
Pembimbing II	Dicky Chandra S.E, M.M.	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo S.E, M.M



## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA DI KABUPATEN KARAWANG**

Yang disusun oleh:  
Irpan Hidayat  
1702025146

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 29 Juli 2022

#### **Tim Penguji**

Ketua, merangkap anggota :



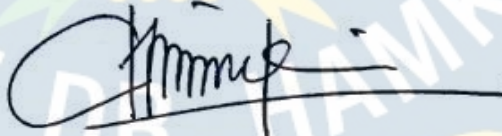
(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Asep Sutarman, S.E., M.B.A.)

Anggota :



(Dicky Chandra, S.E., M.M.)

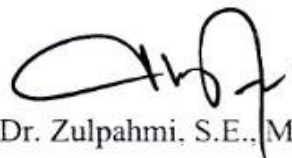
#### **Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

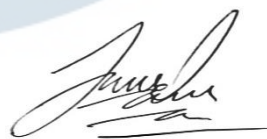
Nama : Irpan Hidayat  
NIM : 1702025146  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu dan pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA DI KABUPATEN KARAWANG”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 20 Desember 2022  
Yang menyatakan,



(Irpan Hidayat)  
1702025205



## ABSTRAK

**Irpan Hidayat (1702025146)**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA DI KABUPATEN KARAWANG**

*Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yorozu Automotive Indonesia Di Kabupaten Karawang. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Yorozu Automotive Indonesia Di Kabupaten Karawang sebanyak 88 karyawan. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel yang berjumlah 88 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan meliputi: Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data (uji validitas dan uji reliabilitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Kemudian data diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS 25.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Irpan Hidayat (1702025146)**

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA IN KARAWANG DISTRICT***

*Thesis. Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

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

*This study aims to determine the effect of organizational culture and work environment on employee performance at PT Yorozu Automotive Indonesia in Karawang Regency. In this study used a survey method, with the variables studied are Organizational Culture and Work Environment as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. The population in this study were employees of PT Yorozu Automotive Indonesia in Karawang Regency as many as 88 employees. The sample selection technique was carried out with a saturated sample with a sample of 88 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. The data processing and analysis techniques used include: Descriptive Analysis, Data Quality Test (validity test and reliability test), Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test, Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination Analysis and Hypothesis Testing. Then the data was processed using IBM SPSS 25.0 software. The results showed that: (1) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance (2) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance (3) Organizational Culture and Work Environment have a simultaneous effect on Employee Performance.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah segala Puji dan syukur mari kita panjatkan Kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan limpahan karunianya. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW kepada para sahabatnya dan juga tak luput, kita sebagai umatnya yang InsyaAllah istiqomah sampai akhir zaman.tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta doa dan kasih sayang yang tak pernah terputus kepada saya. Sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia di Kabupaten Karawang”***

Selama proses penyusunan laporan skripsi ini penulis mendapatkan banyak banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, MM. Selaku Ketua Program studi manajemen dan selaku Dosen Pembimbing I, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Dicky Chandra, S.E, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka atas apa yang mereka berikan kepada penulis. Akhir kata Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Dan semoga Laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Jakarta, 29 Juli 2022

Penulis



Irpan Hidayat

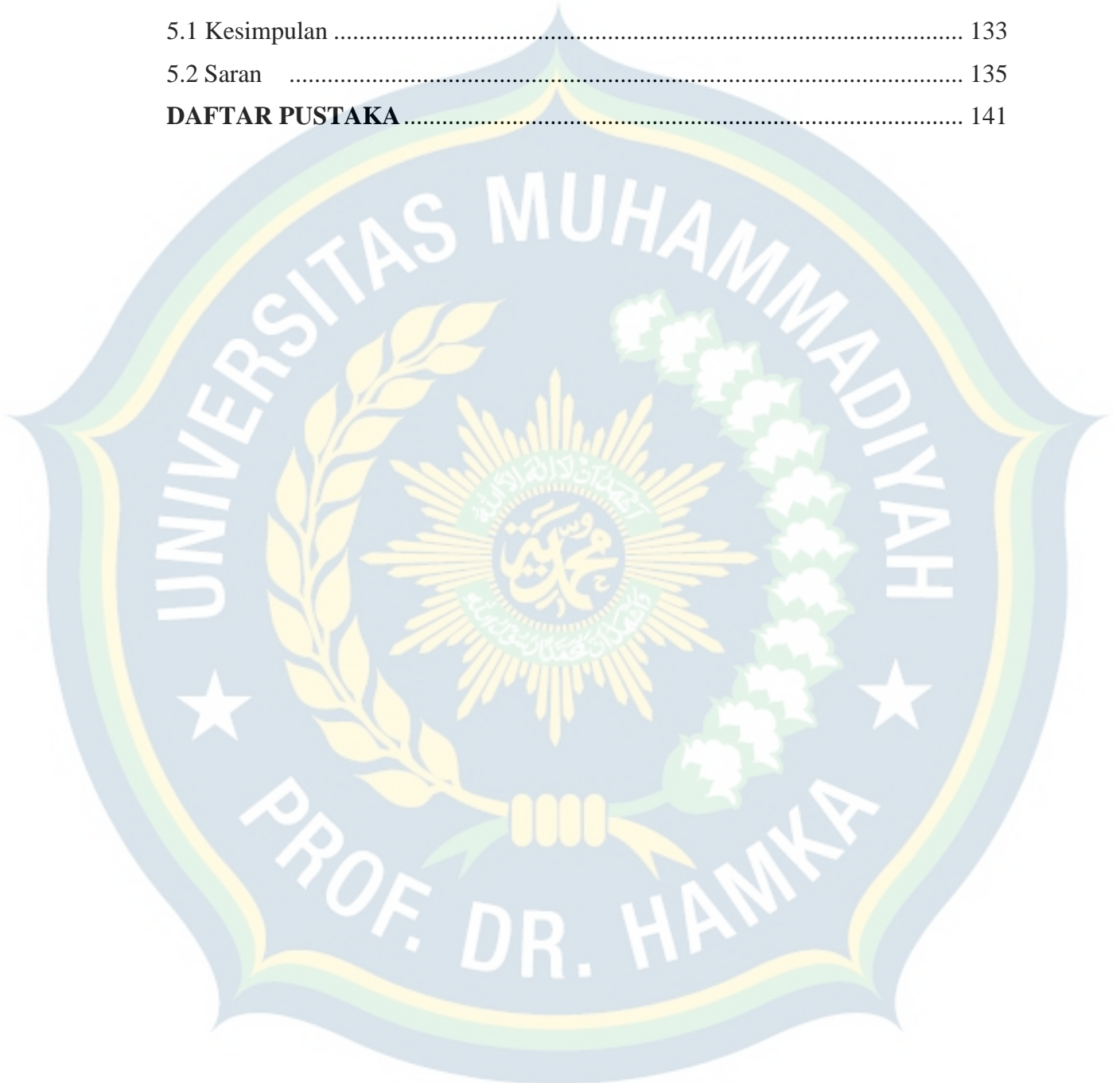
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	11
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	11
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	11
1.2.3 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Gambaran Penelitian terdahulu .....	14
2.2 Telaah Pustaka .....	28
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	28
2.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	34
2.2.3 Pengertian Kinerja.....	39
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	43
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	44
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	44
2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	45
2.4 Rumusan Hipotesis .....	47



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
3.2 Operasional Variabel.....	50
3.3 Populasi Dan Sampel .....	52
3.3.1 Populasi .....	52
3.3.2 Sampel.....	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.4.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	53
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.5 Teknik Pengolahan Dan Analisis Data .....	54
3.5.1 Teknik pengolahan data .....	54
3.5.2 Uji Kualitas Instrument.....	54
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	56
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi Parsial .....	59
3.5.7 Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	60
3.5.8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
3.5.9 Uji Hipotesis.....	62
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	64
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	64
4.1.2 Sejarah PT Yorozu Automotive Indonesia .....	64
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	65
4.1.4 Logo Perusahaan .....	65
4.1.5 Struktur Organisasi PT Yorozu Automotive Indonesia.....	66
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia .....	68
4.2 Hasil Dan Pembahasan .....	72
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	72
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	76
4.2.3 Analisis Per Variabel .....	77
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	114
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	119

4.2.7 Uji Hipotesis .....	125
4.2 Pembahasan.....	127
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>133</b>
5.1 Kesimpulan .....	133
5.2 Saran .....	135
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>141</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT.Yorozu Automotive Indonesia.	4
Tabel 2	Pra survei Penelitian Budaya Organisasi .....	6
Tabel 3	Pra-survei Penelitian Lingkungan Kerja .....	8
Tabel 4	Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 5	Operasional Variabel.....	50
Tabel 6	Pengukuran Skala Likert .....	54
Tabel 7	Tingkat Reliabilitas .....	55
Tabel 8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	69
Tabel 10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja .....	71
Tabel 12	Uji Validitas Budaya Organisasi.....	73
Tabel 13	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 14	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 15	Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 16	Analisis Statistik Deskriptif .....	76
Tabel 17	Saya merasa puas apabila pekerjaan saya terselesaikan dengan baik ...	77
Tabel 18	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan ( <i>skill</i> ) saya dalam bekerja. ....	78
Tabel 19	Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku didalam perusahaan .....	79
Tabel 20	Saya selalu memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan (pihak).....	80
Tabel 21	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan .....	81
Tabel 22	Saya selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat terselesaikan dengan baik.....	82
Tabel 23	Saya selalu menghormati rekan kerja dan memberikan salam ( <i>greeting</i> ) ketika berjumpa .....	83



Tabel 24	Setiap anggota organisasi sangat menghargai, menghormati dan melayani pelanggan (pihak) dengan baik .....	84
Tabel 25	Setiap bagian kerja memandang bagian lain sebagai pelanggan (pihak) internal yang harus dilayani .....	85
Tabel 26	Saya selalu membantu pekerjaan rekan kerja yang kurang cakap dalam bekerja.....	86
Tabel 27	Saya selalu menghargai perbedaan pendapat dengan rekan kerja .....	87
Tabel 28	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan..	88
Tabel 29	Saya berusaha menciptakan ide baru dan berinovasi yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik .....	89
Tabel 30	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien .....	90
Tabel 31	Setiap mengerjakan tugas, karyawan selalu berdiskusi agar tujuan masing-masing dapat disinergikan .....	91
Tabel 32	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu kami selesaikan dengan baik.....	92
Tabel 33	Skor dan Rata-Rata Indikator Budaya Organisasi (X1).....	93
Tabel 34	Pencahayaan di tempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja.....	95
Tabel 35	Jumlah ventilasi udara yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik .....	96
Tabel 36	Penataan ruang kerja yang baik telah mendorong kenyamanan saya dalam bekerja.....	97
Tabel 37	Didalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan dan dekorasi sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja ....	98
Tabel 38	Di tempat kerja saya tenang dan bebas dari suara bising yang dapat mengganggu pekerjaan .....	99
Tabel 39	Saya merasa fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai dan mendukung kelancaran proses kerja.....	100
Tabel 40	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan tanpa membeda-bedakan status karyawan.....	101

Tabel 41	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja satu divisi ataupun dengan divisi lain. ....	102
Tabel 42	Skor dan Rata-Rata Indikator Lingkungan Kerja (X2).....	103
Tabel 43	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan oleh perusahaan.....	104
Tabel 44	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan .....	105
Tabel 45	Saya mampu bekerja secara efisien agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.....	106
Tabel 46	Saya mampu bekerja secara disiplin serta mentaati peraturan yang berlaku. ....	107
Tabel 47	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik .....	108
Tabel 48	Saya selalu fokus dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal .....	109
Tabel 49	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya.....	110
Tabel 50	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.....	111
Tabel 51	Saya selalu menggunakan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.....	112
Tabel 52	Skor dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	113
Tabel 53	Hasil Uji Normalitas .....	115
Tabel 54	Hasil Uji Multikolinieritas .....	117
Tabel 55	Hasil Uji Autokorelasi .....	119
Tabel 56	Hasil Regresi Linier Berganda.....	120
Tabel 57	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.....	121
Tabel 58	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	122
Tabel 59	Analisis koefisien korelasi berganda.....	123
Tabel 60	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	124

Tabel 61 Hasil Uji Statistik T ..... 125

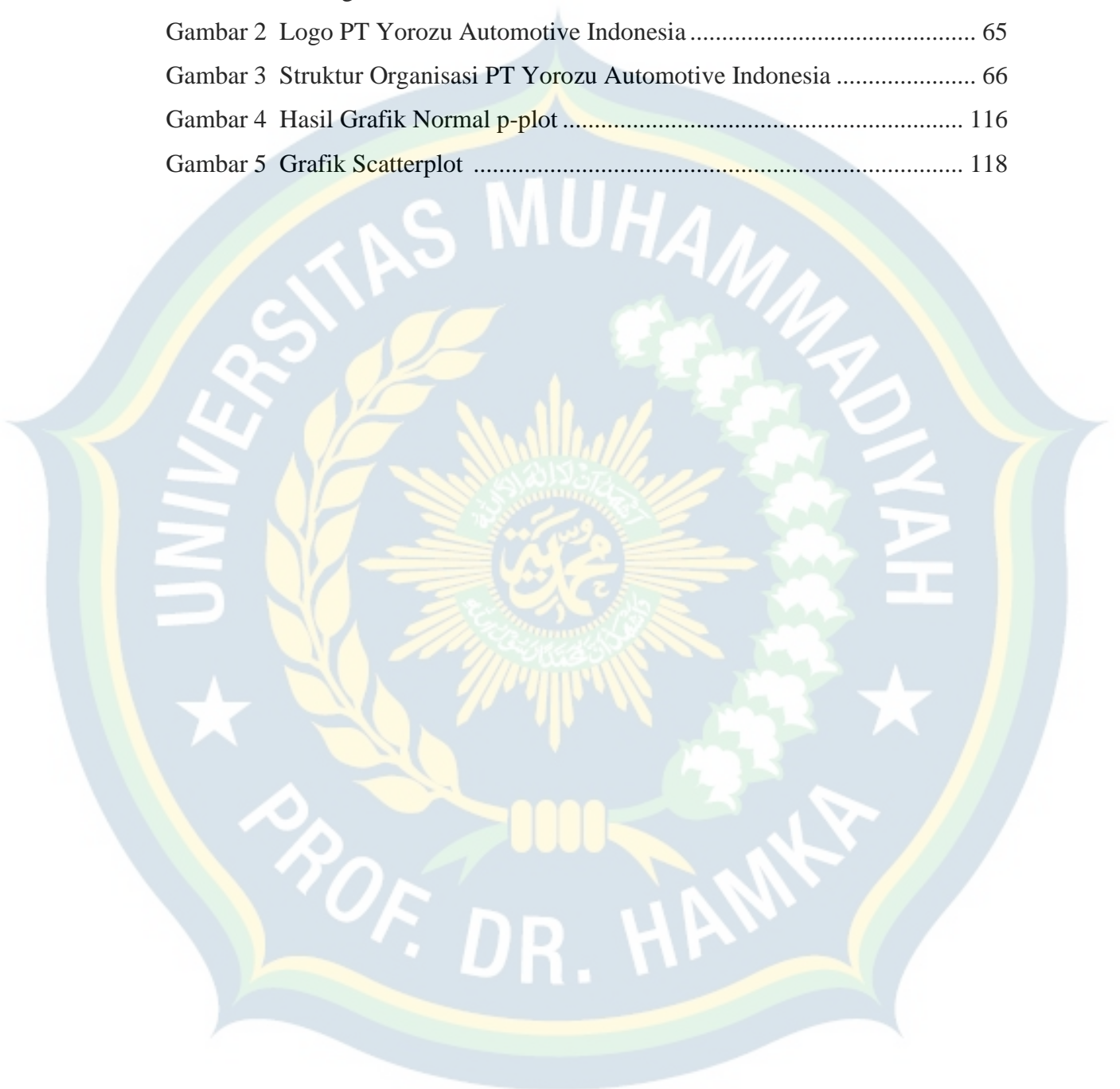
Tabel 62 Hasil Uji Statistik F..... 126





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 2 Logo PT Yorozu Automotive Indonesia.....	65
Gambar 3 Struktur Organisasi PT Yorozu Automotive Indonesia.....	66
Gambar 4 Hasil Grafik Normal p-plot.....	116
Gambar 5 Grafik Scatterplot.....	118



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur terkait peranan serta hubungan tenaga kerja secara efektif maupun efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (lingkungan sekitar). Meningkatnya peranan manajemen pada suatu perusahaan mengakibatkan perhatian yang penting terhadap faktor sumber daya manusia. Pada mulanya perhatian tersebut lebih ditekankan pada bidang mekanis dan modal, namun kini telah mengalami perubahan yang mana perusahaan lebih memberikan perhatian yang lebih besar terhadap permasalahan yang berkaitan dengan faktor sumber daya manusia. Pada dasarnya sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar karena peranan sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangatlah penting untuk mencapai tujuan (Afandi, 2018).

Sumber daya manusia memiliki peranan aktif terhadap berlangsungnya suatu perusahaan atau organisasi dan berperan penting dalam pengambilan keputusan. Sumber daya manusia yang baik ialah apabila mampu untuk mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan kondisi serta situasi yang ada, semua bergantung terhadap kemampuan analisis dan intelektual sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting didalam perusahaan dan harus dikelola secara profesional agar terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan dan tuntutan organisasi

perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi untuk berkembang secara produktif (Edy Sutrisno, 2017).

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dan didalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan seharusnya mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya pada suatu perusahaan atau organisasi, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kesempatan, kemampuan dan usaha yang bisa dilihat dari hasil kinerjanya (Mangkunegara dalam Ervin Susanti, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam suatu perusahaan serta sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara benar, tidak bertentangan dengan etika dan moral serta tidak melanggar hukum. Kinerja juga dapat dikatakan sejauh mana seseorang telah berperan penting didalam melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus serta berhubungan dengan peran seseorang atau dengan cara memperlihatkan keahlian yang dinyatakan relevan dan tepat terhadap organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep yang sangat multi dimensional serta memiliki tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), prestasi (*accomplishment*), kemampuan (*ability*) (Afandi, 2018).

Menurut Edison et al., (2018) budaya organisasi adalah pola dari perilaku, asumsi, keyakinan, dan nilai nilai yang dimiliki bersama didalam perusahaan, budaya organisasi akan berdampak terhadap terbentuknya suatu cara berperilaku serta interaksi antar anggota organisasi dan akan mempengaruhi cara kerja individu. Harapannya budaya organisasi akan berdampak positif terhadap terciptanya



lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Adapun menurut Agung Prihantoro (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja misalnya sarana produksi, tempat bekerja, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal organisasi. Lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan dengan cara menciptakan efektivitas dan efisiensi dari suatu perusahaan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh setiap karyawan, serta lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dalam perusahaan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

PT Yorozu Automotive Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri *manufacturing* atau perusahaan produsen *sparepart* perlengkapan kendaraan roda empat. PT Yorozu Automotive Indonesia merupakan perusahaan asal jepang yang tergabung dalam Yorozu Group dan mendirikan cabang di indonesia, pada awalnya perusahaan ini beroperasi di wiliayah DKI Jakarta pada tahun 2012 namun pada tahun 2013 PT Yorozu Automotive Indonesia memindahkan operasionalnya ke Kabupaten Karawang yang berlokasi di kawasan Mitra Industri Karawang (KIM) Jl.Mitra selatan IV, Parungmulya, Kecamatan Ciampel, Kabupaten Karawang.

Sejak tahun 2013 hingga saat ini PT Yorozu Automotive Indonesia sudah menjalin kerja sama dengan beberapa perusahaan sebagai penyedia *sparepart* untuk kebutuhan dan perlengkapan kendaraan roda empat dan bekerja sama dengan PT

Honda Prospect Motor, PT Suzuki Indomobil Motor, PT Fuji Seat Indonesia dan juga PT Kubota Indonesia. PT Yorozu Automotive Indonesia kini sudah 10 tahun beroperasi di Indonesia dan memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 88 Karyawan. Sebagai salah satu perusahaan besar dan mempunyai nama yang sudah cukup terkenal dan mempunyai citra perusahaan yang sudah diakui secara nasional, seharusnya perusahaan mampu untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun penilaian kinerja karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia Kabupaten Karawang sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT.Yorozu Automotive Indonesia**

Kategori	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	15	17%	18	20%	9	10%
Baik	40	46%	36	41%	31	36%
Cukup	28	32%	31	36%	36	40%
Kurang	4	5%	3	3%	12	14%
Buruk	-	-	-	-	-	-
Total	87	100%	88	100%	88	100%

*Sumber : HRD PT.Yorozu Automotive Indonesia 2018-2020*

Berikut merupakan hasil pelaksanaan kerja karyawan dari tahun 2018 sampai 2020. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terdapat penurunan kinerja karyawan pada tahun 2019, karyawan yang berada pada kategori sangat baik berjumlah 18 karyawan kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 9 karyawan. Kemudian pada tahun 2018 karyawan yang berada pada kategori baik

adalah 40 karyawan dan mengalami penurunan di tahun 2019 menjadi 36 karyawan lalu di tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebesar 36 % atau sebanyak 31 karyawan. Kemudian kategori selanjutnya adalah penilaian kerja pada kategori kurang, di tahun 2018 sebesar 4 karyawan atau dengan presentase 5% namun di tahun 2019 mengalami penurunan karyawan menjadi 3 karyawan atau dengan presentase 3% lalu di tahun 2020 kembali mengalami kenaikan sebanyak 12 orang atau dengan presentase 14%. Penurunan kinerja pada PT Yorozu Automotive Indonesia mengindikasikan adanya nilai budaya organisasi pada perusahaan tersebut tidak diimplementasikan dengan baik oleh para karyawan dan juga terdapat permasalahan dalam lingkungan kerja seperti tingkat kebisingan yang tinggi dan beberapa fasilitas yang kurang memadai bagi para karyawan sehingga berdampak pada kegiatan atau aktivitas karyawan.

Pada tabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada permasalahan dalam kinerja karyawan, kualitas kerja karyawan yang masih terbilang rendah karena terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya berada pada kategori kurang. Kualitas karyawan yang minim menyebabkan kurangnya kreatifitas dan keterampilan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan dikerjakan kurang optimal dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya kurang baik karena tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu orang saja, dibutuhkan kerja sama tim atau kerja sama antar divisi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berikut di bawah ini hasil pra-survei penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, dengan jumlah responden



sebanyak 30 orang karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia. Hal tersebut dilakukan guna untuk mengetahui indikasi permasalahan terkait fenomena budaya organisasi di PT.Yorozu Automotive Indonesia.

**Tabel 2**  
**Pra-Survei Penelitian Budaya Organisasi**

Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Inisiatif	2	2	7	14	10	30	7	28	4	20	94	150	62 %
Tanggung jawab	1	1	9	18	12	36	6	24	2	10	89	150	59 %
Kerja sama	2	2	12	24	9	27	4	16	3	15	84	150	56 %
											267	450	59 %

**SS:** Sangat setuju **S:** setuju **KS:** Kurang setuju **TS:** Tidak setuju **STS:** Sangat tidak setuju  
**F:** Frekuensi **N:** Frekuensi x skor Jumlah Responden :30 orang Jumlah Pernyataan: 5  
**Skor ideal:** Skor tertinggi X Jumlah pernyataan X Jumlah Responden **Presentase (%):** (total skor/skor ideal) 100

*Sumber: Data pra-survei penelitian 2022*

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa budaya organisasi di PT.Yorozu Automotive Indonesia belum optimal. Hal tersebut dapat ditunjukkan berdasarkan total skor sebesar 267 dari skor ideal 450 atau jika dalam presentase sebesar 59%. Persentase terendah pada indikator budaya organisasi ialah tanggung jawab sebesar 59%, yang menunjukkan bahwa para karyawan di PT Yorozu Automotive Indonesia belum giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, tidak berantusias dalam melakukan pekerjaan serta kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai terhadap peraturan perusahaan yang menyebabkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian, indikator terendah selanjutnya ialah inisiatif sebesar 62%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dalam

melakukan pekerjaannya selalu bergantung dengan petunjuk atasan dan cenderung kurang aktif dalam menyuarakan pendapat, ide, opini serta solusi terhadap permasalahan dalam pekerjaan, hal tersebut yang membuat tingkat inisiatif karyawan di PT Yorozu Automotive Indonesia rendah. Indikasi masalah selanjutnya ialah kerja sama dengan persentase sebesar 56%, yang mana para karyawan kurang maksimal dalam menjalin kerja sama dengan anggota satuan kerja lainnya. Beberapa karyawan tidak bekerja sama dengan baik dengan satuan kerja atau divisi lain karena menganggap pekerjaan tersebut bukanlah bagian dari tanggung jawab karyawan tersebut dan beberapa karyawan masih bekerja secara individu yang mengakibatkan kurangnya bersikap saling membantu pekerjaan rekan kerja dan kurangnya saling menghargai perbedaan pendapat antar karyawan. Padahal salah satu budaya pada PT Yorozu Automotive Indonesia adalah menjalin kerja sama dengan maksimal agar mencapai visi dan misi serta tujuan dari perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kunicki (dalam Muhammad Ras Muis 2018) menjelaskan bahwa prestasi ataupun kinerja seseorang (individu) dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika suatu perusahaan atau organisasi memiliki budaya yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja yang menjadi tinggi sehingga terdapat peningkatan kinerja. Begitu pun sebaliknya jika budaya organisasi tidak sehat atau tidak baik maka hal itu akan memicu menurunnya kinerja individu anggota organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Data hasil pra-survei penelitian selanjutnya yaitu lingkungan kerja, yang mana peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian terhadap 30 karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar indikasi permasalahan lingkungan kerja di PT.Yorozu Automotive Indonesia. Berikut di bawah ini tabel hasil pra-survei penelitian lingkungan kerja di PT Yorozu Automotive Indonesia.

**Tabel 3**  
**Pra-Survei Penelitian Lingkungan Kerja**

Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S(4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Sirkulasi Udara	2	2	12	24	9	30	5	20	2	10	86	150	57 %
Tingkat kebisingan	6	6	5	10	15	45	4	16	0	0	77	150	51 %
Fasilitas	1	1	15	30	11	33	2	8	1	5	81	150	54 %
											244	450	54 %

**SS:** Sangat setuju    **S:** setuju    **KS:** Kurang setuju    **TS:** Tidak setuju    **STS:** Sangat tidak setuju  
**F:** Frekuensi    **N:** Frekuensi x skor Jumlah Responden :30 orang Jumlah Pernyataan: 5  
**Skor ideal:** Skor tertinggi X Jumlah pernyataan X Jumlah Responden    **Presentase (%):**  
 (total skor/skor ideal) 100

*Sumber: Data pra survei penelitian 2022*

Pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pada PT Yorozu Automotive Indonesia belum optimal, hal tersebut dapat ditunjukkan berdasarkan total skor 244 dari skor ideal 450 atau jika dalam presentase sebesar 54 %. Presentase terendah pada indikator lingkungan kerja ialah tingkat kebisingan sebesar 51 % yang menandakan bahwa tingkat kebisingan pada perusahaan cukup tinggi dan dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Mengingat PT Yorozu



Automotive Indonesia Merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *manufacturing* dan menggunakan mesin atau alat alat berat yang menimbulkan suara bising yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat mengakibatkan hilangnya fokus serta ketelitian karyawan dalam melakukan aktivitas kerja dan suara bising yang berlebihan menyebabkan kondisi pada lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang nyaman. Kemudian indikator terendah selanjutnya adalah fasilitas sebesar 54 % dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan merasa fasilitas yang terdapat pada perusahaan belum terealisasi dengan baik dan kurang memadai serta kurang menunjang aktivitas kerja karyawan seperti fasilitas parkir yang tidak cukup luas dan berada diluar area perusahaan, tempat ibadah yang tidak cukup luas, serta tidak tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang dapat menunjang aktivitas kerja karyawan.

Indikasi permasalahan selanjutnya ialah sirkulasi udara dengan presentase sebesar 57%, hal tersebut menandakan jumlah sirkulasi atau ventilasi udara yang terdapat pada ruangan karyawan bekerja tidak cukup baik sehingga menyebabkan karyawan tidak mendapatkan pasokan udara yang cukup sehingga karyawan mudah untuk kelelahan serta ruangan pada tempat kerja karyawan sangat tertutup yang menimbulkan sirkulasi udara tidak berjalan dengan baik dan menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan menciptakan suasana yang baik sehingga berdampak terhadap semangat karyawan dan menimbulkan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Saydam (dalam Deni Sulistiawan 2017)

lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan karena berkaitan langsung dengan suatu aktivitas yang dilakukan karyawan. Organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Beberapa *research gap* yang berkaitan dengan Budaya Organisasi memberikan hasil antara lain: Hasil penelitian dari Marten Rudolf Malale (2020), Haby Bagus Prasetyo dkk (2020), Ervin Nora Susanti dkk (2020), Jalali Iqram dkk (2019), Nico Harumanu (2018), Natasya Primananda (2018), Ekyan Budi Pramudianto (2019), Thalia Maria Walewangko (2019), Ely Kurniawati (2018), Wisnu Rangga Saputra (2019) Aditya Fathur Rohman (2021), Riupassa Elisabeth (2018), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Beberapa *research gap* yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja memberikan hasil antara lain : Hasil penelitian dari Marten Rudolf Malale dkk (2020), Haby Bagus Prasetyo dkk (2020), Ervin Nora Susanti dkk (2020), Nico Harumanu dkk (2018), Ni Putu Sintia Juliani dkk (2021), Galuh Yuliana Dewi dkk (2021), Ekyan Budi Pramudianto dkk (2019), Thalia Maria Walewangko dkk (2019), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai:

**“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia di Kabupaten Karawang”.**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada PT Yorozu Automotive Indonesia masih belum di implementasikan dengan baik oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja pada PT Yorozu Automotive Indonesia kurang memadai karena masih terdapat beberapa fasilitas-fasilitas organisasi yang tidak berfungsi dengan baik serta tingkat kebisingan yang terlalu tinggi.
3. Kinerja karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia tidak maksimal karena beberapa dari karyawan berada pada kategori rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk penelitian agar lebih fokus serta ruang lingkup peneliti tidak terlalu luas untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan dari pokok permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai. Berikut pembatasan masalah dalam penelitian berikut :

1. Penelitian berfokus pada kinerja karyawan terkait penurunan kinerja yang mencangkup pada kemampuan kerja karyawan, perilaku kerja karyawan serta sifat kepribadian karyawan.



2. Penelitian berfokus pada budaya organisasi terkait rendahnya implementasi nilai-nilai budaya kerja yang mencakup pada kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim
3. Penelitian berfokus pada lingkungan kerja terkait kondisi tempat kerja karyawan yang mencakup kondisi keadaan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia ?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia ?
3. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi atau bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan bahan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah karyawan, khususnya yang menyangkut dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dalam dunia pengetahuan dan memperluas ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan yang bisa dijadikan bahan pembelajaran dan sebagai sarana untuk menyampaikan opini pada Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Fathur Rohman, Dian Indiyati, Astri Ghina. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Employee Engagement On Employees Performance At Telkom University, Indonesia. *International Journal Of Science And Society, Volume 3, Issue 1, 2021.*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep Dan Indikator, Edisi 1.* Pekanbaru: Ed. Zanafa.
- Anggara Bratama, Erianjoni. (N.D.). The Influence Of The Working Environment On Employee Performance In Class Ii Public Institution (Lapas) Bangko.
- Amelinda, Ferryal Abadi (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan FMCG. *Jurnal Ikraith Ekonomika , Vol. 1, No. 2.*
- Asep Rifa'i (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia , Vol. 08, No. 01 : 2252-8369.*
- Dede Yulia, Anggi Pasca Arnu (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Karawang. *Journal of Economic, Business and Accounting Vol. 5, No. 1, 2597– 5234.*
- Deni Sulistiawan, Sukisno Riadi, Siti Maria (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. *Jurnal Kinerja , Vol. 14, No. 2 : 61-69.*



- Edison, Anwar, Dan Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ekyan Budi Pramudianto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Elisabeth, R. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance Of Industrial And Trade Services In Ambon City, Indonesia. *Rjoas, 9(81), September 2018*.
- Ely Kurniawati. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi. *Dimensi, Vol. 7, No. 2 : 240-254 Juli 2018*.
- Ervin Nora Susanti, L. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batam Executive Village Southlinks. *Dimensi, Vol. 9, No. 1 : 114-124*.
- Eryca Putri Wahyu Listia Maya (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank BRI Syariah Tbk Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi ,2656-6362*.
- Galuh Yuliana Dewi (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto. *Dimensi, Vol.6, No. 2 : 2541-0431*.

- Haby Bagus Prasetyo et al., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi. *Jmm Online Vol. 4, No. 3, 449-462.*
- Hamdani, Zulfikar. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.*
- Hari Sulaksono (2016). *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. D.I Yogyakarta: Deepublisher.
- Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM. Volume 1 No 2. 2775-9687.*
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jalali Iqram, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 3 No 1 Tahun 2019.*
- Khaled Al-Omari, Haneen Okasheh. (2017). The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan. *International Journal Of Applied Engineering Research Volume 12, Number 24.*

- Lucky O.H Dotulong, M. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mega Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 845-854.*
- Maartje Paais, Jozef R. Pattiruhu. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business Vol 7 No 8 (2020) 577–588.*
- Marini Zakiyatul Umi, Ida Nurnida (2018) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Jurnal e-Proceeding of Management , Vol. 5, No. 1 : 2355-9357.*
- Muhammad Erman Bani (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendar. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora, Vol. 3, No. 1, 2774-3845.*
- Muhammad Ras Muis, Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah , Vol. 1, No. 1 : 2599-3410.*
- Natasya Primananda, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal Of Management Volume 4 , Nomor 1, Tahun 2015, Halaman 1-11.*



- Nico Harumanu Feel, T. Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 3 No. 2 Juli 2018 Hal: 176-185.*
- Nina Octavia, Keumala Hayati Mirwan Karim (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen , Vol. 16, No. 2 : 130-144.*
- Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansental Badung. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata , Vol. 1, No. 1 : 335-348.*
- Nur Buana, Mansyur Ramly, Ramlawati Ramlawati (2019). P Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan. *Center Of Economic Student JournalL , Vol. 2, No. 2.*
- Pandi Affandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator.* Jakarta : Zanafa Publishing.
- Pudjo Wibowo, Sugandha, Fidellis Wato Tholok (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 20 No. 3 : 248-258.*
- Rachma Atamimi (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU Pohon Pule. *Jurnal Sosoq, Vol. 9, No. 1.*

- Ronal Donra Sihaloho and Hotlin Siregar (2019). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Sectrum* , Vol. 9, No. 2 : 273-281.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* . Bandung: Refika Aditama .
- Seia Piantara, Sonny Hersona GW, Nelly Martini, Dede Jajang Suyaman (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 5, No. 2, 106 – 119*.
- Suci Indah Sya'baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina (2019). Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Jurnal Business Management And Entrepreneurship* , Vol. 1 No. 4.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thalia Maria Walewangko, Rosalina Koleangan,.(2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cp Manado Utara. *Jurnal Emba Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 4311-4320*.
- Uma, S. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

Wisnu Ranga Saputra. (N.D.). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Terminal Teluk Lamong Surabaya.

Yasmeardi, Dian Rizke, Niko Fernando (2019). Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang . *Jurnal Public Administration, Buisness and Rural Development Planning* , Vol. 1, No. 2 : 2714-7788.

