

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV MORAL FLAT JAKARTA SELATAN

Iswanti Gustavina Setiawan¹, Oki Iqbal Khair²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

iswantiurg@gmail.com, dosen01801@unpam.ac.id

Abstract

This study is entitled the influence of work culture and non-physical work environment on employee performance which aims to determine whether there is an influence of work culture and non-physical work environment on employee performance partially and simultaneously at CV Moral Flat South Jakarta. The method used in this research is a quantitative method that is associative. The population in this study were 57 employees of CV Moral Flat South Jakarta with saturated sampling obtained 57 respondents. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination test, and significant test (t test and f test). Based on the research results, the partial correlation coefficient of work culture on employee performance is $Sig < 0.05$ ($0.006 < 0.05$) and the $t_{count} > t_{table}$ value ($2.868 > 2.005$). While the partial correlation of the non-physical work environment on employee performance obtained a Sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and the $t_{count} > t_{table}$ value ($7.047 > 2.005$). Work culture and non-physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.354 + 0.256 (X1) + 0.597 (X2)$. The simultaneous coefficient of work culture and non-physical work environment on employee performance obtained $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and $F_{count} > F_{table}$ ($48.364 > 3.17$). This means that both partially and simultaneously the influence of the independent variables on the dependent variable is significant.

Keywords: *Work Culture, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada CV Moral Flat Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Moral Flat Jakarta Selatan sebanyak 57 karyawan dengan penentuan sampel jenuh yang diperoleh 57 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji f). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $Sig < 0,05$ ($0,006 < 0,05$) dan nilai thitung $>$ ttabel ($2.868 > 2.005$). Sedangkan korelasi parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyitari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

karyawan memperoleh nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai thitung > ttabel (7.047 > 2.005). Budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,354 + 0,256 (X1) + 0,597 (X2)$. Adapun koefisien secara simultan budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh Sig < 0.05 (0.000 < 0,05) dan Fhitung > Ftabel (48,364 > 3.17). Artinya baik secara parsial maupun simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terbukti signifikan.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika ekonomi global, keberhasilan sebuah perusahaan, baik swasta maupun Di era globalisasi dan digitalisasi, persaingan bisnis kian berat, menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, didukung oleh budaya kerja yang kuat dan lingkungan kondusif, menjadi kunci keberhasilan. SDM adalah aset utama dan penggerak strategis dalam mencapai target perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan, yang diukur dari kuantitas dan mutu pekerjaan, menjadi tolok ukur penting keberhasilan perusahaan. Kinerja optimal adalah tujuan setiap pegawai, karena menunjukkan kemampuan mereka dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data KPI (Key Performance Indicator) dari tahun 2022 hingga 2024, kinerja karyawan CV Moral Flat Jakarta Selatan belum mencapai hasil maksimal. Meskipun sempat meningkat dari 77,2% di tahun 2022 menjadi 78,8% di tahun 2023, skor kinerja kembali menurun menjadi 76,2% di tahun 2024. Penurunan ini terutama terlihat pada indikator efektivitas kerja dan kemandirian. Selain itu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi indikator dengan skor terendah. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target perusahaan secara optimal.

Selain kinerja, budaya kerja juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Budaya kerja mencakup norma dan kebiasaan yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Hasil pra-survei di CV Moral Flat menunjukkan bahwa budaya kerja di perusahaan ini masih belum maksimal. Mayoritas karyawan tidak setuju dengan pernyataan terkait inovasi, ketepatan target, dan akurasi kerja. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam membangun budaya yang mendorong kreativitas, penetapan target yang jelas, dan ketelitian dalam bekerja.

Faktor non-fisik dalam lingkungan kerja, seperti hubungan interpersonal dan komunikasi, juga memiliki peran besar dalam memengaruhi kinerja. Hasil pra-survei di CV Moral Flat menunjukkan adanya beberapa kendala dalam aspek ini. Sebagian besar karyawan merasa hubungan dengan atasan kurang baik, sebagian merasa hubungan antar rekan kerja tidak memadai, dan mayoritas merasa kerja sama tim masih lemah. Kendala ini, yang disebabkan oleh tekanan target, kurangnya dukungan, dan kecenderungan individualisme, dapat mengurangi semangat kerja dan motivasi karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi—yaitu kinerja karyawan yang belum optimal, budaya kerja yang kurang maksimal, dan lingkungan kerja non-fisik yang masih bermasalah—penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Moral Flat Jakarta Selatan”. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi masukan strategis bagi manajemen perusahaan..

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Moral Flat Jakarta Selatan?

2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Moral Flat Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Moral Flat Jakarta Selatan?

Berdasarkan rincian yang dinyatakan pada rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Moral Flat Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Moral Flat Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Moral Flat Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja.”

Budaya Kerja

Sutrisno (2018:45) menyatakan bahwa “Budaya kerja adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan bekerja.”

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis, dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh.

Lokasi Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini, peneliti melakukan penelitian pada CV Moral Flat yang beralamat di Jl. Pinang Kalijati 1 No 23, RT.7/RW.9, Pondok Labu Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12450.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penulisan ini adalah karyawan CV Moral Flat Jakarta Selatan yang jumlah keseluruhannya sebanyak 57 (lima puluh tujuh) karyawan.

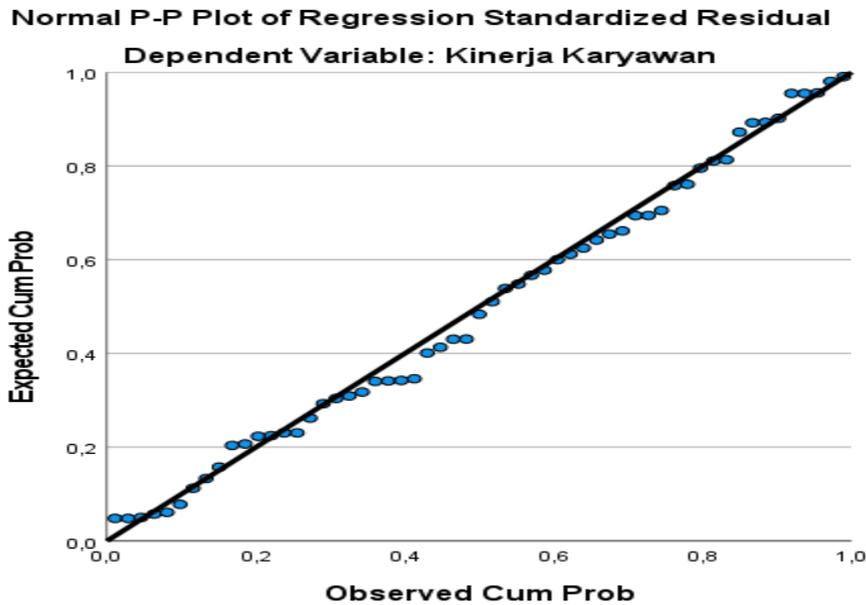
Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah responden dengan menggunakan sampel jenuh atau biasa yang disebut sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 (lima puluh tujuh) responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengadopsi metode ilmiah dengan menggunakan dua jenis data: data primer dan data sekunder. Data primer, yang merupakan sumber utama, dikumpulkan langsung dari karyawan CV Moral Flat Jakarta Selatan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan untuk mengamati fenomena secara langsung dan mendapatkan data riil. Sementara itu, kuesioner menjadi instrumen utama untuk mengumpulkan tanggapan tertulis dari para responden. Untuk melengkapi dan memperkuat temuan, penelitian ini juga menggunakan data sekunder melalui dokumentasi, seperti buku dan film, serta studi kepustakaan untuk membangun landasan teoritis yang relevan dari literatur ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN
HASIL PENELITIAN
Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Dapat dilihat pada gambar tersebut bahwa distribusi titik-titik data residual berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal itu memperlihatkan secara visual, berdasarkan grafik P-P Plot, data residual terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	6,354	2,712		2,343	,023		
	Budaya Kerja	,256	,089	,263	2,868	,006	,790	1,266
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,597	,085	,646	7,047	,000	,790	1,266

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Baik variabel budaya kerja maupun lingkungan kerja non fisik memiliki nilai toleransi 0,790 seperti terlihat pada Tabel 4.13 di atas. Nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 1,266, dengan tingkat toleransi > 0,10. Tidak ditemukan indikasi multikolinearitas dalam model regresi ini karena nilai VIF masing-masing variabel < 10..

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2,605	1,570		1,659	,103
	Budaya Kerja	-,009	,052	-,026	-,168	,868
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,006	,049	,019	,126	,900

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi 0,868 untuk X1 yang mewakili budaya perusahaan, 0,900 untuk X2 yang merepresentasikan aspek non fisik lingkungan kerja. Kedua variabel memiliki tingkat signifikansi > 0,05, sehingga heteroskedastisitas dapat diabaikan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6,354	2,712		2,343	,023
	Budaya Kerja	,256	,089	,263	2,868	,006
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,597	,085	,646	7,047	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi tabel 4.17 di atas, maka didapatkan persamaan regresi.

$$Y = 6,354 + 0,256X1 + 0,597X2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,354 mengindikasikan bahwa jika variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 6,354 poin.
2. Nilai budaya kerja (X1) sebesar 0,256 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2), setiap kenaikan 1 poin pada variabel budaya kerja (X1) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,256 poin.
3. Nilai lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,597 berarti bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya kerja (X1), setiap kenaikan 1 poin pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,597 poin.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6,354	2,712		2,343	,023
	Budaya Kerja	,256	,089	,263	2,868	,006

Lingkungan Kerja Non Fisik	,597	,085	,646	7,047	,000
----------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi parsial, ditemukan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Moral Flat Jakarta Selatan. Untuk budaya kerja, nilai thitung sebesar 2,868 lebih besar dari ttabel (2,005) dengan signifikansi 0,006 ($< 0,05$). Demikian pula, lingkungan kerja non-fisik menunjukkan nilai thitung sebesar 7,047 yang juga lebih besar dari ttabel (2,005) dengan signifikansi yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kedua hipotesis nol (H_0) ditolak, yang membuktikan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984,250	2	492,125	48,364	,000 ^b
	Residual	549,470	54	10,175		
	Total	1533,719	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, nilai Fhitung $48,364 > Ftabel 3,17$. Nilai Sig. $< 0,05$, ialah $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu kinerja karyawan di CV Moral Flat Jakarta Selatan, terpengaruh signifikan secara simultan oleh aspek budaya kerja dan lingkungan non fisik, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima..

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik, ditemukan bahwa baik budaya kerja maupun lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Moral Flat Jakarta Selatan. Untuk variabel budaya kerja, nilai thitung (2,868) lebih besar dari ttabel (2,005) dengan signifikansi (0,006) yang kurang dari 0,05, sehingga menolak hipotesis nol (H_0). Ini mengonfirmasi bahwa budaya kerja yang kuat berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja. Demikian pula, untuk variabel lingkungan kerja non-fisik, nilai thitung (7,047) jauh lebih besar dari ttabel (2,005) dengan signifikansi (0,000) yang kurang dari 0,05. Hasil ini juga menolak H_0 dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas.

Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Fhitung sebesar 48,364 yang jauh melampaui Ftabel (3,17) dan signifikansi (0,000) yang kurang dari 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh ($Y=6,354+0,256X_1+0,597X_2$) menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,801 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antar variabel.

Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 62,8% terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua faktor ini, sementara sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu, yang juga menyimpulkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja non-fisik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pengembangan kedua aspek ini untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah mengenai sejauh mana pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Moral Flat Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan melalui berbagai tahapan uji, baik secara parsial maupun simultan, untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel dengan kinerja karyawan. Hasil dari analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,868 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,005 atau ($2,868 > 2,005$), dan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 atau ($0,006 < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 6,354 + 0,256 X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,256. Artinya, terdapat hubungan yang rendah namun tetap signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,047 lebih besar dari t tabel 2,005 atau ($7,047 > 2,005$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,354 + 0,597 X_2$, dan koefisien korelasi sebesar 0,597, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel cukup kuat.
3. Secara bersamaan, budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 48,364 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,17 atau ($48,364 > 3,17$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Persamaan regresi gabungan yang diperoleh adalah $Y = 6,354 + 0,256 X_1 + 0,597 X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,801, menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan ketika diuji secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Cetakan ke-18)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV Pena Persada.
- Bungin, Burhan. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, Anwar, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, H., & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen (Edisi 1)*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, M. E. U. (2018). *Manajemen: Proses yang dilakukan seseorang untuk mengatur segala sesuatu secara teratur dan terarah*. Jakarta.
- Hari, Sulaksono. (2017). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komarudin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2022). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara Bandung.
- Novie, et al. (2022). *Manajemen sebagai seni dan ilmu perencanaan*. Jakarta.
- Nugroho, A. (2019). *Manajemen 6M: Money, Materials, Machines, Methods, Market*.

- Putri, R. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-16)*. Jakarta Salemba Empat
- Ruliyansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerja*. Bandung: CV Bandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, Denok. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Suryani, I., dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyuthi, N. F, dkk. (2021). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Edukasi Press.
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wibowo, Agus. (2021). *Manajemen Strategis dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, Ignansius. (2019). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Edisi Dua*. Yogyakarta: Andi Offset

Jurnal

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS 4.1* (2021): 47-62.
- Anam, Khoirul, and Edy Rahardja. "Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal of Management 6.4* (2022): 502-512.
- Anggeline, Komang Dyah Novi, Made Ary Meitriana, and I. Nyoman Sujana. "Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan DI PT. BPR Nusamba Kubutambahan." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha 9.2* (2021): 441-450.
- Daliani, P., & Darmadi, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor*. AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 1(2), 40-50.
- Fitri, Nadya Nurul, and Ary Ferdian. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen 6.2* (2021): 444-455.
- Herwanto, and Egi Radiansyah. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 11.1* (2022): 1408-1418.
- Hindriari, R., Khair, O. I., Sunardi, S., & Munadjat, B. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat*. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 8(1), 352-358.
- Moron, Lidwina Mulinbota, Henrikus Herdi, and Yoseph Darius Purnama Rangga. "Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala." *Jurnal Kompetitif 12.1* (2023): 1-14.
- Pratama, Angga. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora 3.2* (2020): 202-211.

- Putra, Nanda Pramana, and M. Rafieq Adi Pradana. "Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Way Kanan." *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 6.1 (2022): 27-41.
- Ramadan, Muhammad Alhari, Isni Andriana, and Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6.1 (2024): 212-220.
- Sudarso, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paro Profesional Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 662-669.