

The Effect Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At The Yunge Coffee Café And Restaurant In Nganjuk Regency

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Resto Kopi Yunge Kabupaten Nganjuk

Jesyka Putri Meiyarti¹, Budi Rahayu², Yogi Yunanto³

Universitas Kediri, Kediri^{1,2,3}

Jesikaputringanjuk@gmail.com¹, yogyunanto@unik-kediri.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work environment partially and simultaneously on employee performance at the Kopi Yunge cafe and restaurant, Nganjuk district and to find out which variables are the most dominant. The sampling method used was Nonprobability Sampling and Saturated Sampling. The respondents in this study were all employees of the kopi yunge cafe and restaurant. The number of samples is 30 respondents. The results showed that the variables of organizational culture and work environment simultaneously had a positive and significant effect on the performance of cafe and restaurant employees Kopi Yunge, with a value of F count > F table (225,269 > 3,35). Partially, organizational culture and work environment have a positive and significant effect on the performance of cafe and restaurant employees Kopi Yunge, with a value of t count > t table (2,649 > 2,051) and t count > t table (13,462 > 2,051). Based on the t-test that the work environment has the most dominant influence on employee performance because it has the greatest value with the value of the work environment > organizational culture (13,462 > 2,649).

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada cafe dan resto kopi yunge kabupaten nganjuk dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dan *Sampling* jenuh. Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh para karyawan cafe dan resto kopi yunge. Jumlah sampel sebanyak 30 responden. Hasil penelitian diperoleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cafe dan resto kopi yunge, dengan nilai Fhitung > Ftabel (225,269 > 3,35). Secara parsial budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cafe dan resto kopi yunge, dengan nilai thitung > ttabel (2,649 > 2,051) dan thitung > ttabel (13,462 > 2,051). Berdasarkan uji t bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai yang paling besar dengan nilai lingkungan kerja > budaya organisasi (13,462 > 2,649).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi, karena keberhasilan tercapainya tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya (Majid, Laely, & Marwanto, 2024). Dalam sebuah organisasi, secanggih apapun teknologi tidak akan berjalan tanpa peran manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengola sumber daya manusia secara efektif agar kinerja karyawan meningkat dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (Darmawan, 2022). Keunggulan dan kelemahan suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas SDM yang terdapat di organisasi tersebut (Wardhana, Sustiyatik, & Pangastuti, 2023). (2009:161) dalam

(Atamimi, 2021) berpendapat, suatu organisasi dikatakan berhasil dalam tujuannya ditentukan oleh dua faktor, yaitu sumber daya manusia (karyawan atau anggota organisasi) dan sarana-prasarana atau fasilitas dalam sebuah organisasi. Produktifitas yang baik dari seorang karyawan terlihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai sesuai yang direncanakan.

Menurut Simamora (2015:93) mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai tingkatan di mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pegawaian. Tinggi rendahnya kinerja dapat diukur dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang dicapai oleh seorang pegawai (Juliani & Suputra, 2021). Menurut Mangkunegara (2009) kinerja bagian dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Susanti, Aristiani, & Tanjung, 2020).

Dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, setiap perusahaan harus mampu menjaga keberlangsungan perusahaannya. Dalam mengembangkan suatu perusahaan, selain harus memperhatikan faktor eksternal, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor internal, agar dapat berkembang dan mencapai tujuan yang telah direncanakan sejak berdirinya perusahaan (Umam, Sustiyak, & Yunanto, 2024). Oleh sebab itu masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi pemimpin organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Aspek yang membantu keberhasilan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah budaya organisasi. Dalam sebuah perusahaan budaya organisasi merupakan tingkah laku para karyawan yang dijadikan sebuah pedoman dalam berorganisasi di lingkungan kerja. (Darmawan, 2022).

Budaya organisasi merupakan salah satu pendekatan yang dapat mendorong karyawan agar tercipta motivasi atau dukungan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik (Harini, Kartini, & Muzdalifah, 2024). Budaya organisasi juga merupakan ciri khas atau karakteristik dari sebuah organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Prastiyono, Satriyono, & Rahayu, 2020). Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang mengatur tindakan karyawan, membuat keputusan untuk mereka, dan mengatur perilaku mereka sehari-hari dalam organisasi (Rachmad, Faisal Abubakar, Ilham Arief, Sri Hartati, & Desi Kristanti, 2023).

Bagi suatu perusahaan atau organisasi, budaya yang diterapkan dalam perusahaan sangatlah penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Budaya menunjukkan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan dapat berpengaruh terhadap kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya (Prastiyono et al., 2020).

Selain budaya organisasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan dampak terhadap kesenangan, keamanan, dan ketentraman (Lathiifa & Chaerudin, 2022). Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima (Susanti et al., 2020).

Café & Resto Kopi Yunge adalah salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa kuliner yang terletak di Jl. Nganjuk – Rejoso, Rejoso, Kec. Rejoso, Kab. Nganjuk, Jawa Timur. Café & Resto Kopi Yunge adalah sebuah Café & Resto yang membawa nuansa klasik yang berada di Kabupaten Nganjuk. setiap harinya banyak sekali antrian pembeli dikarenakan menu yang beragam dan cita rasa yang enak, serta suasana klasik berhasil menarik perhatian masyarakat, sebagai salah satu destinasi kuliner yang menarik dan digemari disemua kalangan.

Namun, keberhasilan tersebut tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif didalam perusahaan. Dengan banyaknya pembeli setiap harinya, Café & Resto Kopi Yunge pastinya perlu memberikan pelatihan kepada karyawannya agar operasional berjalan dengan baik. Oleh karena itu, Café & Resto Kopi Yunge perlu memiliki suatu standart operasional prosedur untuk mencari karyawan yang kompeten, Dalam hal ini Café & Resto Kopi Yunge masih belum berjalan dengan baik, dan perlu adanya peningkatan masalah sumber daya manusianya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, budaya organisasi pada Café & Resto Kopi Yunge yang masih minim penerapan budaya organisasi yang berupa kurangnya kerjasama yang lebih antar karyawan, ketelitian dan agresif dalam bekerja. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada pada kinerja karyawan. Permasalahan yang timbul akibat adanya karyawan yang kurang kerjasama, dan kurangnya agresif dalam menjalankan tugas sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Selain permasalahan budaya organisasi lingkungan kerja berada dalam kondisi lingkungan yang kurang mendukung, terdapat properti yang kondisi seharusnya diganti dan tata letak penerangan yang berlebihan, sehingga mengakibatkan karyawan kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Kenyamanan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari permasalahan- permasalahan yang telah diamati Café & Resto Kopi Yunge lebih memperhatikan manajemen sumber daya manusia di antaranya meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan lebih optimal. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFÉ & RESTO KOPI YUNGE DI KABUPATEN NGANJUK”**

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya merupakan karyawan pada Café dan Resto Kopi Yunge. Penentuan besar sample yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Maka pengambilan sample meliputi seluruh anggota populasi pada café dan resto kopi yunge. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menghubungkan suatu variabel dependen dengan beberapa variabel independen lainnya yang ada pada penelitian ini. Analisis regresi digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh antara budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sebelumnya didahului oleh uji validitas dan reliabilitas.

3. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini mengambil responden dari karyawan café dan resto kopi yunge. Untuk jumlah kuesioner yang diisi sebanyak 30 responden.

Hasil Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kriteria | Jumlah |
|---------------|---------------|--------|
| Usia | < 22 Tahun | 8 |
| | 21 - 30 Tahun | 18 |
| | > 31 Tahun | 4 |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 20 |
| | Perempuan | 10 |
| Pendidikan | SMP | 3 |
| | SMA/SMK | 26 |
| | S1 | 1 |

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan café dan resto kopi yunge berusia 21-30 tahun. Selain itu responden lebih dominan laki-laki dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan menggunakan alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Suatu angket/kuisisioner dikatakan valid (sah) apabila pernyataan pada suatu angket/kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket/kuisisioner tersebut. (Indartini & Mutmainah, 2024).

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|-------------------|------|-------------|--------------|------------|
| Budaya Organisasi | X1.1 | 0,361 | 0,510 | Valid |
| | X1.2 | 0,361 | 0,526 | Valid |
| | X1.3 | 0,361 | 0,521 | Valid |
| | X1.4 | 0,361 | 0,611 | Valid |
| | X1.5 | 0,361 | 0,551 | Valid |
| | X1.6 | 0,361 | 0,668 | Valid |
| | X1.7 | 0,361 | 0,617 | Valid |
| | X1.8 | 0,361 | 0,567 | Valid |
| | X1.9 | 0,361 | 0,457 | Valid |
| | X1.1 | 0,361 | 0,564 | Valid |
| 0 | | | | |
| Lingkungan Kerja | X2.1 | 0,361 | 0,677 | Valid |
| | X2.2 | 0,361 | 0,425 | Valid |
| | X2.3 | 0,361 | 0,792 | Valid |
| | X2.4 | 0,361 | 0,778 | Valid |
| | X2.5 | 0,361 | 0,439 | Valid |
| | X2.6 | 0,361 | 0,419 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,361 | 0,427 | Valid |
| | Y.2 | 0,361 | 0,377 | Valid |
| | Y.3 | 0,361 | 0,796 | Valid |
| | Y.4 | 0,361 | 0,838 | Valid |
| | Y.5 | 0,361 | 0,628 | Valid |
| | Y.6 | 0,361 | 0,649 | Valid |
| | Y.7 | 0,361 | 0,621 | Valid |
| | Y.8 | 0,361 | 0,435 | Valid |

Berdasarkan tabel 2 nilai yang dapat dilihat, nilai r_{tabel} dan r_{hitung} yang dapat disimpulkan semua indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka pertanyaan variabel Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Jadi semua indikator pertanyaan dalam kuesioner pada keempat variabel layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu skala yang diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan. Suatuskala dapat dikatakan handal/reliable, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan secara berulangserta dilakukan dalam kondisi konstan (Hardani, 2020, p. 393)

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Stand ar Alpha | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|----|-------------------|----------------|------------------|------------|
| 1. | Budaya Organisasi | 0,60 | 0,75 | Reliabel |
| 2. | Lingkungan Kerja | 0,60 | 0,65 | Reliabel |
| 3. | Kinerja Karyawan | 0,60 | 0,761 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 3 nilai dari masing-masing variabel mempunyai nilai yang lebih dari 0,60 yang dapat diartikan ketiga variabel tersebut reliabel atau handal, maka ketiga variabel tersebut layak untuk digunakan serta diajukan dalam pengujian berikutnya.

Uji Regresi Liner Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak pada variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Liner

| Persamaan | Koef Det | Uji F | | Uji t | | Ket | |
|---|----------|---------|-------|-------|--------|-------|-------------|
| | Adj R | F | Sig. | Beta | T | | Sig. |
| Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,939 | 225,162 | 0,001 | 0,228 | 2,649 | 0,013 | H1 Diterima |
| Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | | | | 1,156 | 13,462 | 0,001 | H2 Diterima |
| Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | | | | | | | H3 Diterima |

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa :

Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau adjusted Square sebesar 0,939. Nilai tersebut menunjukkan keeratan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai R mendekati satu, artinya persentase pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 93,9 %, sedangkan

sisanya sebesar 6,1 % dipengaruhi oleh faktor– faktor lain.

Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,162 dan nilai probabilitas sebesar 0.001 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0.05. Hal ini berarti perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama – sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Dari tabel 4 diatas maka dapat dapat dijelaskan hipotesisnya dibawah ini:

1. H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengolahan data variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,649 > 2,051) atau (sig. 0,013 < sig. 0,05). Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu H1 **Diterima**.
2. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kkinerja karyawan. Hasil dari pengolahan data variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13,462 > 2,051) atau (sig. 0,001 < sig. 0,05). Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan pembelian, oleh sebab itu H2 **Diterima**.

Pembahasan

Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setelah dilakukan penelitian maka secara parsial jika variabel budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan bertambah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Listiana, 2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harini et al., 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Talenta Heba Parnita Depok.

Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setelah dilakukan penelitian maka secara parsial jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan bertambah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Listiana, 2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Galih Estetika Indonesia. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harini et al., 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Talenta Heba Parnita Depok.

Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan

(bersama-sama) variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus budaya organisasi yang diterapkan dan lingkungan kerja yang semakin baik mengakibatkan semakin tinggi kinerja karyawan pada cafe dan resto kopi yunge. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sesuai atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Listiana, 2023) dan (Harini et al., 2024)

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,649 > 2,051$) sehingga dapat disimpulkan bahwa (H1) diterima yang artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cafe dan resto fameliza kabupaten nganjuk.
2. Dari hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,462 > 2,051$) sehingga dapat disimpulkan bahwa (H2) diterima yang artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cafe dan resto fameliza kabupaten nganjuk.
3. Dari hasil pengujian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($225,162 > 3,35$) maka H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada cafe dan resto fameliza kabupaten nganjuk.

Daftar Pustaka

- Atamimi, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di SPBU Pohon Pule. *Jurnal SOSO2*, 8, 96–112.
- Darmawan, A. P. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group (Cetakan 1, Vol. 5). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Harini, S., Kartini, T., & Muzdalifah, G. (2024). The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Leadership on Employee Performance PT Talenta Heba Parnita Depok. *Kinerja*, 28(1), 59–73. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v28i1.8175>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. (Hartirini Warnaningtyas, Ed.) (1st ed., Vol. 14). Klaten, Jawa Tengah: Lakeisha.
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansema Badung. *Widya Amrita*, 1(1), 335–348. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179>
- Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 68–85. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.266>
- Listiana, A. (2023). The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Galih Estetika Indonesia. *International Journal of Social Health*, 1(3), 107–113. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v1i3.17>
- Majid, A. I., Laely, N., & Marwanto, I. G. G. H. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Pengiriman Di JNE

Kota Kediri, 05(01), 75–83.

- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 132. <http://dx.doi.org/10.30737/risk.v1i2.1388>
- Rachmad, Y. E., Faisal Abubakar, Ilham Arief, Sri Hartati, & Desi Kristanti. (2023). The Influence of Organizational Culture, Educational Background and Compensation on Employee Performance at National Sharia Bank. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(2), 327–332. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1038>
- Susanti, E. N., Aristiani, L. A., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batam Executive Village Southlinks Country Club. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 114–124. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2329>
- Umam, A. I., Sustiyak, E., & Yunanto, Y. (2024). The Influence of Work Discipline And Work Environment On The Performance of Employess In Resto Sambel Idjo Kediri Branch. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16–24. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235–244. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3266>