

Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Sky Line Jaya Surabaya)

Fina Tri Rahayu¹, Indahwati²

^{1,2}Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail : Finat.r0401@gmail.com

Abstract: *Human resources are a key element in the organizational structure, contributing energy, talent, creativity and dedication. A quality workforce can achieve optimal performance according to the objectives that have been set, as seen in the results which have the main objectives, namely: 1) Assessing the impact of organizational culture. 2) Assess the impact of the work environment. 3) Assess the impact of work stress. Determination of samples using non-probability methods. In this case, the criteria are to involve members of the organization who are still working at PT Sky Line Jaya Surabaya with a minimum work period of 1 year. And employees who work other than in production. The number of respondents involved was 50 people. The analytical method used is quantitative with Multiple Linear Regression. These findings show that organizational culture itself can have a significant influence on employee performance at PT Sky Line Jaya, the work environment also has a significant influence on employee performance at PT Sky Line Jaya, and also work stress can have a significant influence on employee performance. at PT Sky Line Jaya.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Job Stress, Employee Performance.*

Abstrak: Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam struktur organisasi, menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan dedikasi mereka. Kualitas tenaga kerja yang tinggi dapat mencapai Kinerja yang cukup optimal sesuai apa tujuan yang sudah ditetapkan terlihat dalam hasilnya yang memiliki tujuan utama, yaitu: 1) Menilai dampak budaya organisasi. 2) Menilai dampak dari lingkungan kerja. 3) Menilai dampak stres kerja. Penentuan sampel menggunakan metode non-probability. Dalam hal ini, kriterianya adalah melibatkan anggota organisasi yang masih bekerja pada PT Sky Line Jaya Surabaya dengan minimal kerja selama 1 tahun. Dan karyawan yang bekerja selain di produksi. Responden yang terlibat sebanyak 50 orang. Metode analisisnya yang diterapkan merupakan kuantitatif dengan Regresi Linear Berganda. Temuan ini memaparkan bahwa dari budaya organisasi sendiri dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Line Jaya, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya, dan juga stres kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sky Line Jaya

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

PENDAHULUAN

Manusia yang dianggap sebagai aset utama, perlu dikelola dengan cermat. Fokus utama dalam organisasi adalah pada individu-individu yang menyumbangkan energi, bakat, kreativitas, dan dedikasi mereka. Manusia, dalam perannya sebagai pekerja atau anggota tim, memegang peranan kunci sebagai sumber daya yang vital bagi suatu entitas organisasi. Meningkatkan kualitas tenaga kerja menjadi landasan fundamental dalam fase pembangunan. Keberhasilan pertumbuhan tersebut akan tercermin dalam hasil Prestasi kerja yang maksimal, sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Karena itu, anggota dari lembaga yang bekerja sebagai pegawai atau tenaga kerja dianggap sebagai aset yang sangat berharga.

Di dalam Indonesia, saat ini persaingan di industri furniture dirasakan sangat ketat. Beberapa perusahaan furnitur terkemuka dunia telah masuk ke pasar domestik, seperti PT. Interkraft, Citra Classic Furniture, Meubel Indonesia, PT. Gabe Internasional, dan Kudos Furniture. Menurut catatan, wilayah-wilayah seperti Jepara, Pasuruan, Klaten, Gresik, Cirebon, Sidoarjo, Surakarta, Sukoharjo dan Jabodetabek menjadi pusat produsen furnitur terbanyak di Indonesia (AMKRI, 2015 dalam Zamroni et al., 2017). Dengan tingginya tingkat penjualan furnitur di pasar Indonesia, perusahaan furnitur perlu memperhatikan berbagai aspek, termasuk kondisi lingkungan kerja, untuk tetap bersaing. Perbedaan dalam sifat dan karakter individu beserta pengaruh lingkungan dapat memiliki dampak signifikan pada potensi sumber daya manusia. Ketika sebuah organisasi terbentuk, tujuan yang telah ditetapkan akan menjadi fokus, dan semua anggotanya memiliki tanggung jawab untuk mencapainya. Prestasi karyawan dalam organisasi sangat terkait dengan pencapaian hasil.

Pengaruh utama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari budaya organisasi. Robins (2010) menyatakan bahwa kekuatan budaya perusahaan memiliki potensi untuk menciptakan kinerja yang optimal, karena dianggap bahwa budaya yang kokoh dan menciptakan fondasi nilai utama yang kuat dan meresap secara universal di antara anggota tim. Apabila sebuah organisasi memiliki budaya yang kokoh, hal ini akan mendorong tingkat kesetiaan karyawan terlalu tinggi daripada yang dimiliki mereka saat bekerja di lingkungan yang budayanya lemah. Kesetiaan ini menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan serta pekerjaannya.

Kinerja sumber daya manusia selama periode waktu tertentu bisa diukur melalui pencapaian kualitasnya maupun kuantitasnya dalam prestasi kerja atau hasil kerja yang telah diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2004). Perlu untuk setiap perusahaan agar tercapai tingkat prestasi yang luar biasa, karena kinerja menjadi standar untuk membandingkan harapan dengan tugas dan Posisi yang diberikan kepada seseorang yang telah dipercayai. (Nia, 2008). Karenanya, ketiga elemen tersebut, yakni Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, dan Tingkat Stres Kerja, perlu berkolaborasi secara harmonis guna mengoptimalkan produksi yang berkualitas serta menjaga keberlanjutan perusahaan di masa depan

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai hal yang merujuk pada seperangkat nilai yang memberikan arahan kepada anggota SDM dalam menjalankan tugas dan berperilaku di lingkungan suatu organisasi (Hari, 2019). Budaya organisasi juga disebut sebagai sekumpulan dari nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang disetujui dan diterapkan oleh karyawan organisasi sebagai suatu pedoman dalam berperilaku dan mengatasi tantangan di dalam lingkungan tersebut (Edy, 2019). Edison (2016) terdapat empat indikator budaya organisasi, yaitu kesadaran diri, keagresifan dan performa, kepribadian, orientasi tim.

Lingkungan Kerja

Lingkungan ini merujuk pada sekitar para pekerja, di mana kenyamanan dapat memperbaiki suasana hati dan mempengaruhi kinerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, termasuk hal-hal seperti pengaturan udara yang nyaman, pencahayaan yang optimal, dan unsur-unsur lainnya. (Darmadi, 2020). Suasana kerja dapat dijelaskan sebagai faktor-faktor yang ada pada sekitar karyawan atau pekerja bisa mempengaruhi pelaksanaan dari tugas yang telah diberikan kepada mereka (Sofyan, Diana. 2013). Sedarmayanti *et.al.*, (2019) indikator lingkungan kerja, antara lain penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang optimal, gangguan suara yang tidak diinginkan, keamanan, kebersihan lingkungan.

Stres Kerja

Stres sendiri merupakan suatu keadaan dengan ketegangan yang bisa berdampak pada keemosian, kognisi, serta keadaan individu. Umumnya dianggap sebagai hal yang tidak menguntungkan, tekanan pekerjaan dianggap terjadi karena faktor-faktor yang bersifat *negative* (Hasibuan, 2019). Menurut Vanchapo (2020) stres kerja diartikan sebagai kondisi emosional yang tiba-tiba muncul yang disebabkan oleh ketidakseimbangannya antara tugas yang diemban seseorang dan kemampuannya dalam menghadapi tekanan. Maulidiyah (2020) indikator stress kerja, yaitu beban kerja yang sangat besar, tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil, keterbatasan waktu dan kurangnya peralatan kerja, konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai output dari tugasnya atau aktivitas dari pekerjaan spesifik dalam rentang jangka waktu tertentu yang mencerminkan mutu dan jumlah kerja yang dilakukan (Ardhari, 2020). Menurut Sinaga (2020) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil dari tugas pekerjaan atau motivasi individu yang ada dalam suatu entitas organisasional, yang dapat

dipengaruhi dari beragam faktor guna memenuhi dari tujuan suatu organisasi untuk periode waktu tertentu. Mangkunegara *et.al.*, (2021) terdapat empat indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggungjawab.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan data berupa angka yang dianalisis secara statistic untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sky Line Jaya Surabaya dengan penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria. (1) staff karyawan yang masih bekerja di PT Sky Line Jaya Surabaya, (2) karyawan yang bekerja selain di produksi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	X1.1	0.833	<i>Valid</i>
	X1.2	0.777	<i>Valid</i>
	X1.3	0.751	<i>Valid</i>
	X1.4	0.691	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0.774	<i>Valid</i>
	X2.2	0.797	<i>Valid</i>
	X2.3	0.669	<i>Valid</i>
	X2.4	0.789	<i>Valid</i>
	X2.5	0.718	<i>Valid</i>
Stres Kerja (X_3)	X3.1	0.792	<i>Valid</i>
	X3.2	0.663	<i>Valid</i>
	X3.3	0.803	<i>Valid</i>
	X3.4	0.676	<i>Valid</i>
	X3.5	0.752	<i>Valid</i>
	X3.6	0.673	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.709	<i>Valid</i>
	Y2	0.788	<i>Valid</i>
	Y3	0.762	<i>Valid</i>
	Y4	0.793	<i>Valid</i>

Pengukuran menggunakan metode korelasi product moment pearson dinyatakan valid jika signifikansi 0,4. Pengukuran juga dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliability Minimum	keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,760	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,804	0,6	Reliable
Stres Kerja (X ₃)	0,715	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,6	Reliable

Data dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha sebesar 0,6 pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel (X1), (X2), (X3), (Y) memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua variabel adalah reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2013) analisis regresi digunakan jika ingin memprediksi pengaruh variabel terikat bila nilai variabel bebas berubah. Berdasarkan tabel 3. Dibawah dapat diketahui persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = -1.177 + 0,340 X_1 + 0,347 X_2 + 0,286 X_3$$

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.177	1.288		-.914	.366
1 Budaya Organisasi	.340	.103	.337	3.296	.002
Lingkungan Kerja	.347	.082	.406	4.228	.000
Stres Kerja	.286	.093	.271	3.084	.003

Persamaan regresi tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

Dari hasil evaluasi regresi linier berganda yang telah dijabarkan di atas, dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Angka konstan -1,177 mencerminkan bahwa ketika variabel bebas tetap atau tidak berubah, nilai Y akan menjadi -1,177 satuan.
- 2) Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X₁) adalah 0,340, menunjukkan hubungan positif dengan variabel (Y). Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel (X₁),

variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,340 satuan. Asumsinya adalah variabel bebas lainnya tetap konstan dalam kondisi ini.

- 3) Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,347, menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel (X_2) dan variabel (Y). Ini berarti jika nilai variabel (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,347 satuan. Asumsinya adalah variabel bebas lainnya tetap konstan dalam kondisi ini.
- 4) Koefisien regresi untuk Stres Kerja (X_3) adalah 0,286, dan memiliki koefisien positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel (X_3) dan variabel (Y). Ini berarti jika terjadi peningkatan satu satuan pada variabel (X_3), variabel (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,286 satuan. Asumsinya adalah variabel bebas lainnya tetap konstan dalam kondisi tersebut.

Pengujian Model dengan Uji F dan Koefisien Determinasi

Uji F menunjukkan apakah variabel bebas dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Dengan membandingkan nilai signifikan F tes.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $F < 0,05$ artinya, model layak untuk digunakan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $F > 0,05$ artinya, model tidak layak untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	96.497	3	32.166	76.178	.000 ^b
<i>Residual</i>	19.423	46	.422		
<i>Total</i>	115.920	49			

Berdasarkan tabel 4. Maka dapat diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ artinya, model layak digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.822	.650

Berdasarkan tabel 5. Koefisien determinasi berganda (R^2) ini digunakan untuk menilai seberapa besar dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan nilai R sebesar 0,912 > 0,5, menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara ketiga variabel penelitian independen dan variabel terikat. Lebih lanjut, nilai R^2 sebesar 0,832 menunjukkan ketiga variabel, yakni budaya

organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 83,2% terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya, yakni 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis.

Hasil Uji Hipotesis dengan Uji T

Pengujian uji T menggunakan signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Pada tabel 4. Dapat diketahui bahwa

1. Budaya Organisasi (X1) dengan nilai sig $0,002 < 0,05$, dan $T_{hitung} 3,296 > T_{tabel}$ artinya, H1 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya, diterima.
2. Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, dan $T_{hitung} 4,228 > T_{tabel}$ artinya, H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya, diterima.
3. Stres Kerja (X3) dengan nilai sig $0,003 < 0,05$, dan $T_{hitung} 3,084 > T_{tabel}$ artinya, H3 yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya, diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yakni budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini terbukti berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.3 terlihat bahwa budaya organisasi memang tinggi yang tercermin dari indikator X1.1 “karyawan mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan” mendapat jawaban setuju dengan persentase tinggi, yakni sebanyak 60%. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa karyawan memiliki kesadaran diri sehingga mampu menjalankan pekerjaannya untuk tujuan visi dan misi perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang tinggi, karyawan cenderung untuk lebih bersemangat terhadap kinerjanya. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jalali (2018) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yakni lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Lingkungan kerja merupakan tempat yang berada pada sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Setiap individu memiliki suasana lingkungan kerja yang berbeda-beda dalam bekerja. Hal ini terbukti dari hasil jawaban responden pada tabel 4.4 terlihat bahwa pada indikator X2.5 “Saya ikut menjaga kebersihan tempat saya bekerja” mayoritas responden, yaitu sebanyak 80% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat bekerja. Di sisi lain, indikator X2.3 “suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja” memperlihatkan bahwa hanya 40% responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki pandangan yang berbeda terkait sejauh mana karyawan ikut menjaga kebersihan tempat kerjanya. Responden juga ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat kerjanya, namun hal ini tidak mencerminkan bahwa semua individu dari karyawan juga ikut serta dalam menjaga kebersihan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Gogy (2013) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sky Line Jaya

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yakni stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Stress kerja merupakan tekanan yang dirasakan setiap karyawan dalam bekerja. Stres kerja bisa dibilang kondisi normal yang biasa dirasakan oleh individu dimana emosional sedang di puncak yang tinggi sehingga hal negatif seperti mara-mara yang terkadang tidak bisa dikontrol. Namun berbeda jika stres kerja dapat diolah menjadi hal positif dengan cara beristirahat yang cukup, mengatur waktu dengan baik antara bekerja dan kegiatan pribadi. Dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 terlihat bahwa mayoritas responden, yakni sebanyak 66% menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator X3.2 “Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja” artinya, mayoritas responden setuju bahwa stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil. Kemudian pada indikator X3.4 mendapatkan jawaban dengan persentase yakni sebesar 52% “Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja” artinya, mayoritas responden setuju bahwa stres kerja juga dapat dipengaruhi dari permasalahan antar individu dengan rekan kerja yang belum dapat diselesaikan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Iska (2018) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya. Hal ini menunjukkan adanya nilai dari budaya yang tinggi maka karyawan cenderung akan dapat

meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan perusahaan menciptakan karyawan dengan tingkat kinerja yang baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya. Menunjukkan bahwa lingkungan yang baik dapat menimbulkan semangat kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sky Line Jaya. Ketika stres kerja ini diolah dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran bagi perusahaan adalah perusahaan perlu menjaga kedisiplinan karyawannya. Memberikan lingkungan yang lebih nyaman dan baik sesuai dengan kebutuhan karyawan. Tetap menjaga kewarasan karyawan dengan berbagai program kesejahteraan mental. Bagi penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel indeoenden yang lain dan juga dapat menambahkan objek penelitian yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfia, R. (2020). *Pengaruh Pemahaman Investasi, Literasi Keuangan dan Efikasi Keuangan Terhadap Minat Mahasiswa Berinvestasi di Pasar Modal*. (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi,dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro).
- Anwar, C. (2021). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)*. *Greenomika*, 3(1), 30-35.
- Carolina, F. A. (2017). *Analisis Penerimaan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Perspektif Technology Acceptance Model*. (Studi Empiris pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan di Semarang). Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata.
- Ceman, I (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar Regional*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Dirgantara, S. A., & Prijati, P. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Fatma*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Iqram, J (2018). *Pengaruh Budaya Orgaisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Jundy, K (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt Mitsubishi Krama Yudha Motors And Manufacturing*, repository.uinjkt.ac.id, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/40551>
- Kairupan, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Utama Finance (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa)*.

- Kasandra, T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tangkas Cipta Anugerah* (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Kharisma, G. B (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Mamonto, F. W., & Willen, J.F.A. (2021). *Analisis Faktor-faktor Bauran Pemasaran (4P) Terhadap Keputusan pembelian pada Rumah Makan Podomoro Poigar di Era Normal Baru*. Vol.9 No.2. Jurnal Riset Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mariansyah, A. (2020). *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Café Kabalu*. Vol. 3, No. 2. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen.
- Prayogi, G. (2019). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Rumah Makan Bakmi Ucil Chinese Food)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Saputri, R. S. D.(2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Grab Semarang*. Vol. 10, No. 1. *Jurnal of Strategic Communication*. Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Pancasila.
- Setiawan, Rudi dan Etty Puji Lestari, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volumen 12, Nomor 2. Universitas Terbuka Fakultas Ekonomi.
- Widiarmoko, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Widyawati, E (2020). *ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI*, e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id, <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/9127>
- Wijaya, F. (2021). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*. (Studi Kasus pada Karyawan PT. Harmoni Toba Jaya) (Doctoral dissertation, Universitas Mikroskil).