



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA AREA
INDOFOOD KOTA TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PHYSICAL
WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT.
ISS INDONESIA INDOFOOD AREA TANGERANG CITY***

Muhamad Imam Sofisa¹, Paeno²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: imamsofisa@gmail.com^{1*}, dosen01362@dosen.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted : 12-08-2025

Published : 15-08-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang both partially and simultaneously. This study uses quantitative methods. Data collection techniques use primary data namely observation and questionnaires, and secondary data which is collected from literature studies. Using saturated sampling, totaling 73 people. The assessment method uses a Likert scale assessment. The data analysis method employs instrument data tests, classical assumption tests, quantitative tests, and hypothesis testing. The results of this study show that Organizational Culture has a significant impact on Employee Performance with the regression equation $Y = 18.791 + 0.462(X1)$, with a correlation coefficient of 0.648 indicating that both have a strong relationship. The coefficient of determination is 42%. The t hypothesis test shows a calculated t value greater than the table t value ($7.173 > 1.667$), Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a significant partial effect of organizational culture on employee performance. The Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 22.701 + 0.542(X2)$, with a correlation coefficient value of 0.328, indicating a moderate relationship between the two. The coefficient of determination is 32.8%. In the t hypothesis test, the value of t calculated $>$ t table ($5.881 > 1.667$), thus H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning there is a significant partial effect of Physical Work Environment on employee performance. Organizational Culture and the Physical Work Environment significantly affect Employee Performance with the regression equation $Y = 14.133 + 0.343X1 + 0.306X2$. The correlation coefficient value is 0.705, indicating that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship. The coefficient of determination is 49.7%, while the remaining 50.3% represents other factors. The hypothesis testing shows that the calculated F value is greater than the table F value ($34.542 > 3.128$), thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous effect of organizational culture and physical work environment on employee performance at PT. ISS Indonesia Area Indofood in Tangerang City

Keywords: *Orginazational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance*



Abstrak

Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yaitu observasi dan koesioner, dan data sekunder yaitu pengumpulan data yang berasal dari studi kepustakaan. Menggunakan Sampling jenuh, sebanyak 73 orang. Metode penilaian menggunakan penilaian skala *likert*. Metode analisis data menggunakan uji Instrumen data, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,791 + 0,462(X_1)$, nilai koefisien kolerasi 0,648 artinya keduanya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 42%. Uji hipotesis t diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,173 \geq 1,667$), dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,701 + 0,542(X_2)$, nilai koefisien kolerasi 0,328 artinya keduanya memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi 32,8%. Uji hipotesis t diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,881 \geq 1,667$), dengan demikian $n H_0$ ditolak H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,133 + 0,343X_1 + 0,306X_2$. Nilai koefisien kolerasi 0,705 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% merupakan faktor-faktor lain. Uji Hipotesis f diperoleh nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ($34,542 \geq 3,128$), dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang.

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

PENDAHULUAN

Dalam konteks Indonesia, budaya organisasi yang baik dan relevan sangat penting mengingat keragaman budaya yang ada di masyarakat. Dengan adanya keberagaman dalam latar belakang sosial, budaya, dan etnis, organisasi harus mampu menciptakan budaya yang inklusif dan mampu mengelola perbedaan-perbedaan tersebut agar dapat tercipta iklim kerja yang harmonis dan produktif. Meskipun begitu, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya memahami pentingnya pengelolaan budaya organisasi secara efektif

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam setiap organisasi yang dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional, terutama dalam hal kinerja dan motivasi karyawan. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, tradisi, dan perilaku yang berkembang di dalam suatu organisasi, yang secara tidak langsung membentuk cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi antara sesama anggota organisasi. Sebagai elemen yang mendasari pola-pola hubungan di dalam organisasi, budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektifitas kerja, kepuasan karyawan, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan

Berikut adalah hasil pra-survey saat berada di lapangan mengenali budaya organisasi PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang.



Tabel 1. 1
Pra-Survey Budaya Organisasi (X1) di PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang 2025

No.	Pernyataan	Jumlah	Setuju	Tidak Setuju
1	Organisasi saya mendorong karyawan untuk inovatif tetap memperhitungkan resiko.	30	19	11
2	Organisasi saya menekankan pentingnya perhatian pada detail dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	23	7
3	Saya bekerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal.	30	21	9
4	Organisasi saya memperhatikan kesejahteraan dan kepentingan karyawan.	30	22	8
5	Saya merasa semangat bekerja secara agresif untuk mencapai target kerja.	30	20	10
6	Organisasi saya menjaga stabilitas kerja dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas	30	20	10

Sumber: Pra-Survey di PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan terhadap budaya organisasi di lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan respon setuju, meskipun masih terdapat sejumlah karyawan yang memberikan respon tidak setuju, sehingga diduga hal ini menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam beberapa aspek.

Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja fisik (X2) PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang

No	Indikator	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1.	Penerangan cahaya di ruang kerja cukup terang	30	24	80,0%	6	20,0%
2.	Suhu kerja di ruang kerja nyaman untuk bekerja	30	25	83,3%	5	16,7%
3.	Perusahaan menyediakan system keamanan kerja yang baik	30	26	86,7%	4	13,3%
4.	Peralatan kantor memadai dan berfungsi baik	30	22	73,3%	8	26,7%
5.	Warna dan dekorasi ruang kerja mendukung susunan kerja	30	23	76,7%	7	23,3%
Rata-rata			24	80,0%	6	20,0%

Sumber: Data hasil prasurvey di PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, tanggapan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik di PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang menunjukkan bahwa secara umum mayoritas karyawan memberikan penilaian setuju terhadap indikator-indikator lingkungan kerja yang ada. Namun, diduga masih terdapat sebagian karyawan yang memberikan penilaian kurang setuju, yang menandakan perlunya perbaikan pada beberapa aspek.

Tabel 1.3
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: PT ISS Indonesia Area Indofood, 2024

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Indofood tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:



Tabel 1. 4
Data Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota
Tangerang

No	Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	77,5%	81,6%	68,7%	68,8%	78,2%
2.	Kuantitas hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan	100%	79,8%	80,1%	72,6%	77,5%	82,4%
3.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	100%	84,6%	79,2%	75,6%	83,3%	85,7%
4.	Efektivitas dalam bekerja	100%	81,6%	83,9%	68,2%	68,5%	84,6%
5.	Efisiensi penggunaan waktu atau sumber daya	100%	82,5%	78,4%	72,3%	74,2%	83,5%
	Capaian Rata-rata		81,2%	80,6%	71,5%	74,5%	82,9%
	Kriteria		Baik	Baik	Cukup	Cukup	Baik

Sumber: PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.4, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang selama periode lima tahun terakhir pada tahun 2020–2024 belum menunjukkan pencapaian yang optimal. Seluruh indikator kinerja belum mencapai target maksimal yang ditetapkan perusahaan, yaitu sebesar 100%. Pada tahun 2020 dan 2021, capaian rata-rata kinerja karyawan masih berada pada kategori baik, masing-masing sebesar 81,2% dan 80,6%. Namun demikian, capaian tersebut mengalami penurunan pada tahun 2022 dan 2023, masing-masing sebesar 71,5% dan 74,5%, sehingga masuk dalam kategori cukup. Kondisi ini mengindikasikan adanya tren penurunan kinerja karyawan yang memerlukan perhatian serius dari manajemen.

Table 1.5
Key Performance Indicator PT. ISS Indoensia Area Indofood Kota
Tangerang

No	Indikator	Keterangan	Score		
			B	C	K
1	Penampilan	Penampilan ,kerapihan dan kebersihan			
2	Hubungan dengan sesama	Dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dan efektif dengan atasan , Teman sekerja atau karyawan klien			
3	Ketepatan waktu bekerja / kehadiran	Kehadiran tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja			
4	Kehadiran ditempat kerja	Efektif kehadiran ditempat kerja			
5	Tanggung jawab kerja	Kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan			
6	Loyalitas	Mempunyai sikap positif terhadap perusahaan,semangat juang untuk Mempertahankan kepentingan perusahaan PT ISS			
7	Kualitas Kerja	Selesai pada waktunya, ketepatan, memperhatikan masalah secara rinci, Kerapihan hasil kerja			
		Menggunakan waktu dengan produktivitas tinggi, dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan			
		Menjaga kebersihan lingkungan kerja.Merawat/menjaga perlengkapan kerja.			
		Memperhatikan hal-hal yang berkenaan dengan keselamatan kerja			
		Mengenakan pakaian dengan baik,bersih,rapi dan sepatu yang bersih pada saat kerja,			
		Mengenakan pakaian kerja secara lengkap termasuk ID Card			
8	Kerja sama / Team Work	Mau bekerja sama dengan rekan lainya untuk menghasilkan kebersihan yang optimal			

Sumber: Data Key Performance Indicator di PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang 2025



Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajer dan pihak terkait dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Kajian Pustaka

1. Budaya Organisasi

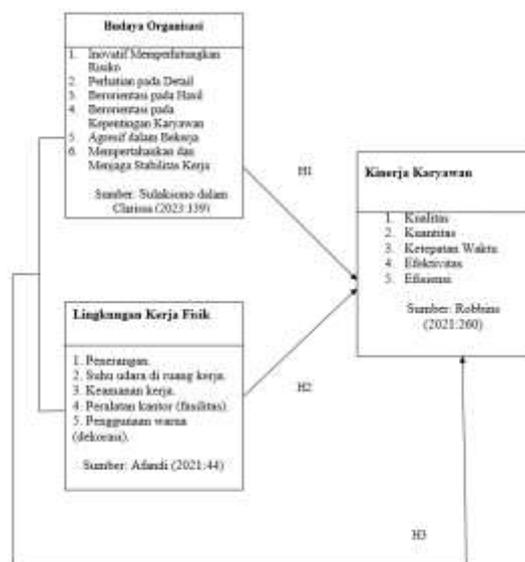
Lynn dan McKinney dalam artikel mereka yang diterbitkan pada tahun 2021 (153-155) mengartikan budaya organisasi sebagai: "seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dikembangkan oleh organisasi untuk mengarahkan perilaku dan interaksi anggotanya, baik dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal". Menurut Lynn dan McKinney, budaya organisasi melibatkan lebih dari sekedar norma dan nilai. Hal ini mencakup cara-cara organisasi beroperasi dan bagaimana anggotanya berinteraksi, menyelesaikan masalah, serta merespons perubahan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah

2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Hidayati dan Wijayanti (2021: 75-88), lingkungan kerja fisik adalah "kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan serta berpotensi mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Faktor-faktor seperti ventilasi, pencahayaan, suhu, dan tata letak ruang kerja merupakan elemen-elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal."

3. Kinerja Karyawan

Tanuja dan Farhan (2021: 56-70) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai "tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini melibatkan pencapaian tujuan individu dan organisasi serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator seperti produktivitas, akurasi, dan kepuasan pelanggan



Bagan 2.1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau



lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Inovatif Memperhitungkan Risiko				
1.	Saya selalu mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi dalam setiap keputusan yang saya ambil.	0,583	0,2303	Valid
2.	Saya memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan yang inovatif dan berisiko.	0,277	0,2303	Valid
Perhatian pada Detail				
3.	Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,821	0,2303	Valid
4.	Saya memiliki kebiasaan untuk memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum menyerahkannya.	0,734	0,2303	Valid
Berorientasi pada Hasil				
5.	Saya memiliki tujuan yang jelas dan terukur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,831	0,2303	Valid
6.	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan yang memiliki dampak langsung pada hasil	0,796	0,2303	Valid
Berorientasi pada Kepentingan Karyawan				
7.	Saya merasa bahwa organisasi saya peduli dengan kepentingan dan kesejahteraan karyawan.	0,689	0,2303	Valid
8.	Saya memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi karyawan.	0,663	0,2303	Valid
Agresif dalam Bekerja				
9.	Saya memiliki target yang ambisius dan berusaha untuk mencapainya.	0,632	0,2303	Valid
10.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas saya.	0,799	0,2303	Valid



Mempertahankan dan Menjaga Stabilitas Kerja				
11.	Saya memiliki kebiasaan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja	0,777	0,2303	Valid
12.	Saya memiliki rencana untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuan saya.	0,760	0,2303	Valid

Sumber: Data Diolah(2025)

Berdasarkan data tabel diatas seluruh pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,2303), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Penerangan				
1.	Pencahayaannya di tempat kerja cukup terang untuk mendukung pekerjaan saya	0,641	0,2303	Valid
2.	Pencahayaannya di ruang kerja membuat saya merasa nyaman sepanjang hari kerja	0,671	0,2303	Valid
Suhu dan Ventilasi				
3.	Suhu di ruang kerja saya nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi saya	0,715	0,2303	Valid
4.	Sistem ventilasi di tempat kerja cukup baik, sehingga udara tetap segar dan tidak pengap	0,680	0,2303	Valid
Keamanan Kerja				
5.	Lingkungan kerja saya aman dan bebas dari potensi bahaya fisik.	0,589	0,2303	Valid
6.	Fasilitas di tempat kerja mendukung keselamatan saya selama bekerja.	0,796	0,2303	Valid
Peralatan Kantor (Fasilitas)				
7.	Peralatan kantor yang tersedia mendukung saya dalam bekerja dengan efisien.	0,621	0,2303	Valid
8.	Peralatan yang ada di ruang kerja saya dalam kondisi baik dan layak digunakan.	0,670	0,2303	Valid
Penggunaan Warna (Dekorasi)				
9.	Penggunaan warna di ruang kerja membantu saya tetap fokus saat bekerja.	0,577	0,2303	Valid
10.	Warna yang digunakan di ruang kerja menciptakan suasana yang menyenangkan dan produktif.	0,561	0,2303	Valid

Sumber: Data Diolah(2025)

Berdasarkan data tabel diatas seluruh pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,2303), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Kualitas				
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	0,667	0,2303	Valid
2.	Saya memiliki standar kualitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.	0,609	0,2303	Valid
Kuantitas				
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dan sesuai dengan target.	0,690	0,2303	Valid
4.	Saya dapat menangani beban kerja yang tinggi tanpa mengurangi hasil kerja.	0,566	0,2303	Valid
Ketepatan Waktu				
5.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,812	0,2303	Valid
6.	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan efektif dalam melakukan pekerjaan.	0,839	0,2303	Valid
Efektivitas				
7.	Saya selalu berusaha untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan efektif.	0,826	0,2303	Valid
8.	Saya memiliki kemampuan untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah dengan efektif.	0,569	0,2303	Valid
Efisiensi				
9.	Saya selalu berusaha untuk menggunakan sumber daya dengan efisien dalam melakukan pekerjaan.	0,718	0,2303	Valid
10.	Saya bekerja dengan meminimalkan kesalahan dan menghindari pemborosan waktu maupun biaya.	0,583	0,2303	Valid

Berdasarkan data tabel diatas seluruh pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,2303), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
Hasil Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi (X1)	0,894	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,860	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)



Berdasarkan pada pengujian tabel reabilitas diatas, menunjukan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Apha* > 0,60

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,22972164
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,827
Asymp. Sig. (2-tailed)		,501
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,051 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian, data variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis statistik parametrik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independent (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independent (bebas).

Tabel 4. 11
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,113	3,302		4,274	,000		
	Budaya Organisasi	,343	,071	,481	4,851	,000	,732	1,366
	Lingkungan Kerja Fisik	,306	,094	,323	3,263	,002	,732	1,366

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil tabel diatas 4.10 menunjukan hasil tolerance Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 0,732 dan Limgkungan Kerja Fisik X2) adalah sebesar 0,732 ≥ dari 0,10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 di nyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil VIF untuk X1 sebesar 1,366 dan X2 sebesar 1,366 ≤ 10,00 sehingga variabel X1 dan X2 dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.



c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 12
Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil gambar 4.11 diatas, titik-titik grafik *Scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model, regresi ini layak digunakan untuk penelitian.

d. Uji Autokolerasi

Tabel 4. 14
Uji Autokorelasi Interpretasi Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,705 ^a	,497	,482	3,99660	1,843

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokolerasi hal ini di buktikan dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,843 yang berada pada interval 1,550-2,460.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 17
Analisis Regresi Berganda Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,113	3,302		4,274	,000
	Budaya Organisasi	,343	,071	,481	4,851	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,306	,094	,323	3,263	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

- Nilai konstanta a = 14,113 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik X2) tidak dimasukkan dalam penelitian ini maka Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki penurunan sebesar 14,11%.
- Nilai koefisien X1 = 0,343 artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,34%.
- Nilai koefisien X2 = 0,306 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan 1% lebih baik lagi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,30% dengan asumsi variabel independen konstan



- d. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdampak positif
- e. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel lingkungan Budaya Organisasi (X1), dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terdapat kolerasi pada Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
 Hasil Analisis Koefisiensi Korelasi Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,705 ^a	,497	,482	3,99660	,497	34,542	2	70	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,705 artinya variabel antara Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Determinasi

Tabel 4. 24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,705 ^a	,497	,482	3,99660	,497	34,542	2	70	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil analisis koefisien determinasi di atas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $0,497 \times 100 = 49,7\%$. Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS versi 25 pada kolom R Square sebesar 0,497 = 49,7% sedangkan sisanya 50,3% merupakan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Uji t Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,791	3,170		5,928	,000
	Budaya Organisasi	,462	,064	,648	7,173	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,173 \geq 1,667$) hal itu juga diperkuat dengan nilai $p\ value \leq Sig.$ $0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



Tabel 4. 26
Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,701	3,199		7,096	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,542	,092	,572	5,881	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah(2025)

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,881 \geq 1,667$) hal itu juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value \leq Sig.$ $0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 27
Hasil Hipotesis (Uji f) Secara Siultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1103,467	2	551,734	34,542	,000 ^b
	Residual	1118,094	70	15,973		
	Total	2221,562	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

Sumber: Data Diolah(2025)

Berdasarkan hasil uji f diatas diperoleh nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ($34,542 \geq 3,128$) hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value \leq sig.$ $0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang”. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,791 + 0,462(X1)$ nilai koefisien kolerasi sebesar 0,648 artinya keduanya memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,420. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,173 \geq 1,667$), dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang
2. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 22,701 + 0,542(X2)$ nilai koefisien kolerasi sebesar 0,328 artinya keduanya memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,328. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,881 \geq 1,667$) dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang.
3. Berdasarkan hasil Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,133 + 0,343X_1 + 0,306X_2$. Nilai Koefisien Kolerasi sebesar 0,705 artinya variabel independent dan variabel dependen memiliki



hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 49,7% sedangkan sisanya 50,3% merupakan faktor- faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($34,542 \geq 3,128$), dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung, dkk. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*. Vol 5 No 1. P-ISSN 2721-060X. Hal 114-126. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jaksi/article/view/8628/4515>
- Afandi (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Armstrong, Michael. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. ISBN 978 0 7494 6964 1 E-ISBN 978 0 7494 6965 8
- Asrul, Alfia, dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. Vol 2. No 6. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Astuty, Isthofaina, & Udin Udin. 2020. "The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (10): 401–11. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Aswathappa, K dan Sadhna Dash. (2021). *Human Resource Management*. McGraw Hill. ISBN-10 9354600212. ISBN-13 978-9354600210
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Denison, D. R., & Neale, W. A. (2021). *Organizational Culture and Effectiveness: A Comparative Study*. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6)
- Dessler, Gary. (2021). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson.
- Dian, M., & Irnawati, J. (2022). Pengaruh Likuiditas dan Ukuran Perusahaan terhadap Profitabilitas pada PT. Wijaya Karya (Persero),Tbk. Tahun 2013-2023. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, Vol 1 (2) 2022: 203-219
- Edison, Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta
- Eka, P. D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA RASA BETAWI JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Gresika, P. T., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suri Tani Pemuka. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 132-138.
- Gultom, D. A., & Nasution, M. I. (2021). *Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pengakuan Prestasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 19(1)
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Hartawan, A., & Heryati, H. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146-155.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hidayati, R., & Wijayanti, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2)



- Jumarti, Rohani, Sri Hamdayani. (2024). *Efek Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah: Bisnis dan Kewirausahaan JBK. Vol 13, No 4. Online ISSN: 2622-0806. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Ketaren, J. Y. A. (2025). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Transfer Pricing Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Penghindaran Pajak: Penghindaran Pajak. JEKOS (Jurnal Ekonomi Dan Sosial), 2(1), 13-20.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136-146.
- Lurinjani & Okder. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0. *Journal of Economic and Business*. Vol 13, No 1, Hal 259-268. <https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/1506/1103>
- Lynn, L., & McKinney, J. (2021). *Understanding Organizational Culture and its Impact on Organizational Performance*. *International Journal of Management and Organizational Behavior*, 29(3), 150-162.
- Maharani, I., Sari, A. M., & Sutrisno, S. (2021). *The Impact of Work Motivation on Employee Performance: Evidence from Indonesia*. *Journal of Business and Management Studies*, 7(1)
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noorazem, Nurul Asyiqin, Sabiroh Md Sabri, & Eliy Nazira Mat Nazir. 2021. "The Effects of Reward System on Employee Performance." *Jurnal Intelek* 16 (1): 40–51. <https://doi.org/10.24191/ji.v16i1.362>
- Oktavianti, N., Sari, Y. L., & Nariah, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 482–490.
- Paeno, dkk. (2023). *Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera*. Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*. Vol. 2, No. 1, September 2023. P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
- Paeno. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Niko Resources Indonesia Ltd)*. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 1, No. 2. ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
- Prabowo, H. A., & Harjanto, A. (2021). *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Industri Manufaktur*. *Jurnal Ergonomi dan Kesehatan Kerja*, 22(2)
- Pradana, B. I., & Ardiyansyah, A. I. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(2), 212–221.
- Rahmita & Safrul Rizal. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong*. Vol 7, No 1. 2024. ISSN : 2723-0937. Hal 689-700. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/1011/802>
- Romadoni, R., & Komala, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. PG Berjangka Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4)
- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2).
- Saefullah, Mochamad dan Basrowi. (2022). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi*. *Jurnal ekonomika: Jurnal Bina Bangsa ekonomika*. Vol 15. No 2. p-ISSN: 2087-040X. e-ISSN: 2721-7213. DOI Issue: 10.46306/jbbe.v15i2
- Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.



- Siagian, Sondang P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Indonesia.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Sage Publications
- Stephen P Robbins. (2021). *Management*. 14th Edition (Global Edition). Harlow: Pearson Education. ISBN/ISSN 978-0-13-452760-4
- Stephen P Robins, Timothy A Judge. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson. ISBN 129225923X.
- Sugiono, Edi, dkk. (2021). *The Influence Of Competence, Compensation And Leadership Style On Performance Through Job Satisfaction At The Inspectorate General Of The Ministry Of Agriculture*. JIMEA:Jurnal Ilmiah MEA (manajemen, Ekonomi dan Akuntansi) Sinta 4.Vol 5, No 3. P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306. Hal 1954-1972. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1666>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, E., & Yulianto, Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis di Sektor Jasa*. Jurnal Kinerja dan Produktivitas, 18(3), 101-113.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), 759–768
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), 419.
- Susianti, O. M., & Srifariyati. (2024). Perumusan variabel dan indikator dalam penelitian kuantitatif kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9(1), 24
- Tanuja, R., & Farhan, K. (2021). *Measuring Employee Performance: The Role of Work Environment and Motivation*. International Journal of Human Resource Management, 32(1), 56-70.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61-69.
- Winata, R., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(2)
- Wulandari, D. E., Prasetyo, E., & Irawan, H. (2021). *Physical Work Environment and Employee Performance: The Role of Work Stress as a Mediator*. International Journal of Human Resource Studies, 11(2)
- Zahara, Tania. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen. Vol 2, No 9. e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972. Hal 221-233. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2464/2242>
- Zaky, Muhammad. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia*. Komitmen:Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 2, No 1. Hal 89-95. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/25249>