doi.org/10.53067/bmj.v3i5
e-ISSN: 3046-7071

Indonesian Journal of Multidisciplinary Research and Review
Bhinneka Multidisiplin Journal
Vol. 3, No. 5, October 2026 pp. 422-430
Journal Page is available at http://bmj.esc-id.org/index.php/home

PENGUATAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT PGAS TELEKOMUNIKASI NUSANTARA (PGNCOM) CABANG CILEGON

Fatari[1], Rani Sri Sumarsih[2], Sabrawijaya[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa
Corresponden Email: *fatari.binabangsa@gmail.com[1]*

Abstract

This study examines the role of the work environment and organizational culture in supporting employee work effectiveness at PT PGAS Telekomunikasi Nusantara (PGNCOM) Cilegon Branch. The study used a quantitative correlational survey with a saturated sample of 38 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The findings indicate that the work environment has a positive and statistically significant relationship with work effectiveness (β = 0.495; t = 2.965; p = 0.005), while organizational culture also shows a positive and statistically significant relationship (β = 0.418; t = 2.506; p = 0.017). Simultaneously, both predictors are statistically significant (F = 64.028; p < 0.001), with R^2 = 0.409, indicating that 40.9% of the variation in work effectiveness is explained by the two variables in the model. The findings reinforce recent evidence that physical and psychosocial work conditions, together with shared organizational values and behavioral norms, are relevant to employee effectiveness. The study recommends improving workspace comfort, communication, work-safety compliance, role clarity, and reinforcement of organizational values.

Keywords: *Work Environment; Organizational Culture; Work Effectiveness; Human Resource Management; Employee Effectiveness*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis peran lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam mendukung efektivitas kerja karyawan pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara (PGNCOM) Cabang Cilegon. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 38 karyawan dan ditetapkan melalui sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan secara statistik dengan efektivitas kerja (β = 0,495; t = 2,965; p = 0,005), sedangkan budaya organisasi juga memiliki hubungan positif dan signifikan (β = 0,418; t = 2,506; p = 0,017). Secara simultan, kedua variabel independen signifikan dalam menjelaskan efektivitas kerja (F = 64,028; p < 0,001). Nilai R^2 sebesar 0,409 menunjukkan bahwa 40,9% variasi efektivitas kerja dalam model dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan 59,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Temuan ini sejalan dengan penelitian mutakhir yang menunjukkan pentingnya kondisi kerja fisik dan psikososial serta nilai, norma, dan pola perilaku organisasi dalam mendukung hasil kerja karyawan. Implikasi penelitian diarahkan pada perbaikan kenyamanan ruang kerja, komunikasi, kepatuhan keselamatan kerja, kejelasan pembagian tugas, dan penguatan nilai organisasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Efektivitas Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Efektivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis, digitalisasi proses kerja, tuntutan kecepatan layanan, dan meningkatnya kebutuhan kolaborasi membuat organisasi tidak cukup hanya mengandalkan kompetensi individual. Organisasi juga perlu membangun kondisi kerja yang memungkinkan karyawan bekerja secara aman, nyaman, terkoordinasi, dan berorientasi pada hasil. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia kontemporer, efektivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan diselesaikan, tetapi juga menyangkut kualitas hasil, ketepatan waktu,

pemanfaatan sumber daya, dan kemampuan individu menyesuaikan perilaku kerja dengan tuntutan organisasi. Temuan penelitian mutakhir menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi tetap menjadi faktor penting dalam menjelaskan variasi hasil kerja karyawan (Kurniawan, 2021; Yusuf et al., 2021; Surya, 2022).

Lingkungan kerja dalam konteks organisasi modern mencakup aspek fisik maupun nonfisik. Aspek fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, kebisingan, fasilitas, dan keselamatan kerja. Aspek nonfisik meliputi hubungan dengan atasan, hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan sosial, serta iklim interaksi dalam menyelesaikan pekerjaan. Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih mendukung berkaitan dengan hasil kerja yang lebih baik, meskipun kekuatan hubungan dapat berbeda menurut karakteristik organisasi dan pekerjaan (Wulandany et al., 2023; Ngebursian et al., 2024).

Di sisi lain, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai, norma, dan pola perilaku yang memberikan arah mengenai bagaimana anggota organisasi memahami pekerjaan, berinteraksi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah. Kajian Putri dan Yusuf (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi dapat menjadi faktor pendorong maupun penghambat perkembangan organisasi karena memengaruhi sikap, perilaku, dan cara pandang anggota. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan hasil kerja tidak selalu identik pada setiap konteks, sehingga penguatan budaya perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi (Asrianto et al., 2025; Idris et al., 2025).

Efektivitas kerja menjadi semakin relevan ketika organisasi menghadapi keterbatasan sumber daya, target waktu, dan kebutuhan koordinasi lintas fungsi. Dewi (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai, sedangkan Jusup et al. (2022) memperlihatkan bahwa pembagian kerja dan perilaku pemimpin juga berkaitan dengan efektivitas kerja. Penelitian yang secara khusus menguji lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja juga menemukan hubungan yang signifikan, termasuk penelitian Rizal Yulianto et al. (2023) dan Rosmawati dan Rasyid (2023).

Objek penelitian ini adalah PT PGAS Telekomunikasi Nusantara (PGNCOM) Cabang Cilegon. Berdasarkan observasi awal dalam naskah penelitian, terdapat kondisi ruang kerja yang dinilai kurang nyaman, antara lain ruang yang relatif sempit dan sirkulasi udara yang belum optimal. Pada sisi nonfisik, komunikasi antara tim dan atasan masih perlu diperkuat. Selain itu, ditemukan kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD) yang belum sepenuhnya konsisten pada pekerjaan lapangan. Penelitian juga mencatat adanya rangkap pekerjaan pada sebagian karyawan yang berpotensi berkontribusi terhadap keterlambatan penyelesaian proyek. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk menguji secara empiris keterkaitan lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan efektivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja dapat dipahami sebagai tingkat ketercapaian tujuan pekerjaan melalui penggunaan sumber daya secara tepat. Dalam penelitian kuantitatif SDM, efektivitas kerja dapat dioperasionalkan melalui ketercapaian kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Kerangka tersebut tetap relevan karena efektivitas merupakan orientasi hasil, bukan semata-mata aktivitas. Dewi (2022) menunjukkan bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan komitmen dan budaya organisasi, sementara Rizal Yulianto et al. (2023) menempatkan efektivitas kerja sebagai keluaran yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi.

Secara konseptual, efektivitas kerja pada penelitian ini diposisikan sebagai variabel dependen yang menggambarkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Indikator yang digunakan adalah beban/kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu. Penggunaan indikator tersebut konsisten dengan operasionalisasi yang telah digunakan dalam naskah awal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Dalam pendekatan kontemporer, lingkungan kerja sebaiknya dilihat sebagai kombinasi kondisi fisik dan sosial-psikologis. Kondisi fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi, tata ruang, kebisingan, fasilitas, dan keselamatan; sedangkan kondisi nonfisik meliputi hubungan interpersonal, dukungan atasan, komunikasi, dan kualitas interaksi kerja.

Bukti empiris 2021–2025 memperlihatkan bahwa lingkungan kerja sering berkaitan positif dengan hasil kerja, tetapi pengaruhnya dapat dipengaruhi konteks pekerjaan. Kurniawan (2021) menemukan hubungan positif lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja. Yusuf et al. (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Wulandany et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berkaitan dengan kinerja, sedangkan Ngebursian et al. (2024) menunjukkan pentingnya lingkungan kerja bersama etos kerja dan budaya organisasi. Penelitian Permana dan Recky (2025) bahkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja dan budaya organisasi, sehingga aspek fisik dan nonfisik perlu dikelola secara terpadu.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak, dekorasi, kebisingan, fasilitas, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja. Indikator tersebut memungkinkan kondisi kerja fisik dan relasional ditangkap secara bersamaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola nilai, norma, keyakinan, dan praktik bersama yang membentuk cara anggota organisasi berperilaku dan mengambil keputusan. Budaya bekerja melalui proses internalisasi nilai: apa yang dianggap penting, perilaku apa yang dihargai, bagaimana kesalahan ditangani, bagaimana kolaborasi dilakukan, serta bagaimana standar kerja diterapkan. Putri dan Yusuf (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi sikap dan perilaku anggota serta dapat menjadi faktor pendorong perkembangan organisasi.

Penelitian empiris menunjukkan hasil yang mendukung pentingnya budaya organisasi, tetapi juga menunjukkan bahwa konteks tetap menentukan. Surya (2022) menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Taufiqqurachman et al. (2023) menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja. Asri et al. (2024) memasukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional dalam model kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Namun, Idris et al. (2025) melaporkan bahwa pada konteks tertentu budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja maupun lingkungan kerja. Perbedaan temuan ini memperkuat alasan untuk menguji hubungan kedua variabel pada konteks PGNCOM Cilegon.

Indikator budaya organisasi yang digunakan meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Indikator tersebut menggambarkan dimensi nilai dan perilaku yang dapat membentuk pola kerja sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT PGAS Telekomunikasi Nusantara (PGNCOM) Cabang Cilegon yang berjumlah 38 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh 38 karyawan menjadi responden.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik dan hubungan kerja; budaya organisasi melalui dimensi nilai dan perilaku organisasi; sedangkan efektivitas kerja melalui kuantitas/beban kerja, kualitas, dan pemanfaatan waktu. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Pengujian meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, residual dinilai memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas menunjukkan

nilai tolerance sebesar 0,220 dan VIF sebesar 4,543 untuk kedua variabel independen. Nilai tersebut masih berada pada batas yang umum digunakan untuk menyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol sehingga tidak terlihat pola heteroskedastisitas yang sistematis.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi model (R) sebesar 0,639. Nilai R Square sebesar 0,409 dan Adjusted R Square sebesar 0,375. Dengan demikian, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama menjelaskan 40,9% variasi efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, 59,1% variasi lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, seperti kepemimpinan, motivasi, pembagian kerja, beban kerja, kompetensi, komunikasi, disiplin, dan faktor organisasi lainnya.

Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\mathbf{Y = 10{,}176 + 0{,}389X1 + 0{,}330X2}$$

Konstanta sebesar 10,176 menunjukkan nilai prediksi efektivitas kerja ketika skor lingkungan kerja dan budaya organisasi berada pada nilai nol secara matematis. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,389 menunjukkan arah positif, sedangkan koefisien budaya organisasi sebesar 0,330 juga menunjukkan arah positif. Karena model merupakan analisis observasional berbasis survei, koefisien tersebut sebaiknya dibaca sebagai hubungan/prediksi statistik dalam konteks sampel penelitian, bukan sebagai bukti kausalitas universal.

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	10,176	2,235	–	4,553	0,000
Lingkungan Kerja (X1)	0,389	0,131	0,495	2,965	0,005
Budaya Organisasi (X2)	0,330	0,132	0,418	2,506	0,017

Sumber: Penelitian di olah, 2026

Uji Parsial (t)

Lingkungan kerja memperoleh t = 2,965 dengan signifikansi 0,005. Karena $p < 0{,}05$, H1 didukung oleh data penelitian. Arah koefisien positif menunjukkan bahwa skor lingkungan kerja yang lebih baik dalam sampel berkaitan dengan efektivitas kerja yang lebih tinggi. Budaya organisasi memperoleh t = 2,506 dengan signifikansi 0,017. Karena $p < 0{,}05$, H2 didukung oleh data penelitian. Koefisien positif menunjukkan hubungan searah antara budaya organisasi dan efektivitas kerja dalam sampel.

Uji Simultan (F)

Uji simultan menghasilkan F = 64,028 dengan signifikansi p < 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi statistik yang signifikan dalam menjelaskan efektivitas kerja pada model penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosmawati dan Rasyid (2023) yang secara langsung menguji lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dan menemukan hubungan positif serta signifikan secara simultan.

Pembahasan

Lingkungan Kerja dan Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan efektivitas kerja (β = 0,495; p = 0,005). Temuan ini dapat dijelaskan melalui dua jalur. Pertama, kondisi fisik yang memadai dapat mengurangi gangguan dalam pelaksanaan tugas, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, koordinasi, dan mobilitas. Kedua, lingkungan sosial yang mendukung dapat memperlancar komunikasi, bantuan antarpegawai, dan koordinasi dengan pimpinan. Temuan ini sejalan dengan Kurniawan (2021), Yusuf et al. (2021), Wulandany et al. (2023), dan Ngebursian et al. (2024) yang menemukan keterkaitan positif antara lingkungan kerja dan hasil kerja.

Pada konteks PGNCOM Cabang Cilegon, hasil tersebut relevan dengan observasi awal mengenai kenyamanan ruang kerja, sirkulasi udara, komunikasi, dan kepatuhan keselamatan kerja. Pekerjaan lapangan juga memiliki kebutuhan khusus terhadap keselamatan dan ketersediaan fasilitas. Oleh karena itu, penguatan lingkungan kerja tidak hanya berarti memperbaiki fasilitas fisik, tetapi juga memastikan komunikasi kerja, prosedur keselamatan, dan dukungan atasan berjalan konsisten.

Budaya Organisasi dan Efektivitas Kerja

Budaya organisasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan efektivitas kerja (β = 0,418; p = 0,017). Temuan ini menunjukkan bahwa nilai dan norma yang dipahami bersama dapat menjadi pedoman perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika orientasi hasil, kerja tim, perhatian terhadap detail, stabilitas, dan kepatuhan terhadap standar menjadi kebiasaan yang konsisten, proses kerja cenderung lebih terarah.

Hasil ini konsisten dengan Dewi (2022), Surya (2022), dan Taufiqqurachman et al. (2023) yang menunjukkan pentingnya budaya organisasi terhadap hasil kerja. Putri dan Yusuf (2022) juga menekankan bahwa budaya dapat memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Namun, temuan Idris et al. (2025) yang tidak menemukan pengaruh signifikan budaya organisasi pada konteks tertentu menunjukkan bahwa budaya tidak otomatis menghasilkan kinerja/efektivitas yang lebih tinggi; efektivitasnya bergantung pada bagaimana nilai tersebut diterjemahkan menjadi perilaku, sistem kerja, dan praktik manajerial.

Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara Bersama-sama

Nilai F = 64,028 dengan p < 0,001 menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan signifikan dalam model. Nilai R^2 = 0,409 menunjukkan daya jelaskan sebesar 40,9%. Hasil tersebut mendukung pandangan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dibentuk oleh kondisi fisik tempat kerja maupun oleh nilai budaya secara terpisah, tetapi oleh kombinasi kondisi struktural dan perilaku organisasi. Lingkungan yang baik tanpa budaya kerja yang konsisten dapat menghasilkan fasilitas yang tidak dimanfaatkan secara optimal. Sebaliknya, budaya yang kuat tanpa dukungan lingkungan kerja yang layak dapat menghadapi hambatan dalam implementasi.

Temuan ini juga dapat dibaca bersama penelitian terbaru yang mengembangkan model lebih kompleks. Asri dan Nova (2024) memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi; Permana dan Recky (2025) menguji budaya organisasi sebagai mediator; sedangkan Idris et al. (2025) menguji lingkungan kerja sebagai mediator. Perbedaan desain tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel SDM bersifat kontekstual dan dapat dikembangkan pada penelitian berikutnya. Pada penelitian ini, model sengaja dipertahankan sederhana agar sesuai dengan tujuan dan data yang tersedia.

Implikasi Manajerial

Pertama, perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penataan ruang, perbaikan sirkulasi udara, pemeliharaan fasilitas, dan penguatan aspek keselamatan kerja. Kedua, komunikasi antara atasan dan tim perlu dibuat lebih terstruktur melalui briefing, koordinasi pekerjaan, dan umpan balik berkala. Ketiga, budaya organisasi perlu diterjemahkan ke dalam perilaku yang dapat diamati, misalnya kepatuhan APD, ketepatan waktu, kerja sama tim, orientasi hasil, dan tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan. Keempat, pembagian tugas perlu ditinjau agar rangkap pekerjaan tidak menimbulkan penundaan proyek. Kelima, indikator efektivitas kerja dapat dipantau secara periodik melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan pencapaian target.

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan dua variabel yang secara statistik berkaitan positif dan signifikan dengan efektivitas kerja karyawan pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara (PGNCOM) Cabang Cilegon. Lingkungan kerja memiliki koefisien beta 0,495 dengan p = 0,005, sedangkan budaya organisasi memiliki koefisien beta 0,418 dengan p = 0,017. Secara simultan, kedua variabel signifikan dalam model dengan F = 64,028 dan p < 0,001. Nilai R^2 sebesar 0,409 menunjukkan bahwa 40,9% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Implikasi utama penelitian adalah perlunya pengelolaan SDM yang memadukan perbaikan lingkungan kerja fisik dan nonfisik dengan penguatan budaya organisasi dalam perilaku kerja sehari-

hari. Perusahaan perlu memberi perhatian pada kenyamanan ruang, komunikasi, keselamatan, kejelasan pembagian tugas, orientasi hasil, kerja tim, dan konsistensi penerapan nilai organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurachman, G. G., Agung, S., & Kusuma, A. (2024). The relationship between organizational culture and work environment on employee performance at the Bogor City Regional General Hospital. *Inovator*, 13(2), 227–234. https://doi.org/10.32832/inovator.v13i2.682

Asri, D. H. A., & Nova, N. E. (2024). Pengaruh transformational leadership, work environment, organizational culture terhadap employee performance dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 21(2), 133–153. https://doi.org/10.29313/performa.v21i2.4187

Asrianto, Mattalatta, Sandra, K., Ansar, & Ilyas, G. B. (2025). The influence of organizational culture, work environment, and leadership style on employee performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 5(1), 112–120. https://doi.org/10.59065/jissr.v5i1.179

Darmawan, A. (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

Dewi, R. (2022). Pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 8(2), 13–24. http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/203

Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 23–29. https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565

Idris, M., Hafidulloh, H., & Haryati, E. (2025). The influence of leadership and culture on performance through the work environment. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 22(2), 281–299. https://doi.org/10.30651/blc.v22i2.25938

Jusup, S. M., Christian, P., & Muzijat, P. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 19(3), 343–355. https://doi.org/10.37476/akmen.v19i3.3316

Kurniawan, E. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 142–152. https://doi.org/10.55210/iqtishodiyah.v7i2.565

Mahridi, M. B. M., & Wulandari, N. A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Anterior Jurnal*, 25(1), 158–170. https://doi.org/10.33084/anterior.v25i1.12117

Markamah, & Untarini, N. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Surabaya. *Seminar Nasional Manajemen*, 10(1). https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/senima/article/view/5470

Ngebursian, R., Latupapua, C., & Risambessy, A. (2024). The effect of work environment, work ethic and organizational culture on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(5), 2085–2096. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i5.2896

Permana, M. N. S., & Recky. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. *Swabumi*, 13(1), 20–28. https://doi.org/10.31294/swabumi.v13i1.24968

Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82

Rahmat, A., & Christina, C. (2024). The influence of organizational culture, work environment and workload on employee performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 540–554. https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3.2214

Rizal Yulianto, M., Saputro, W., Ubaidillah, H., & Nashrullah, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui organizational

citizenship behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 40–48. https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.889

Rosmawati, S., & Rasyid, R. A. (2023). Analyzing the impact of work environment and organizational culture on employee job effectiveness in the Mamuju District Regional Library and Archives Office. *Jurnal Ekonomi*, 12(4), 115–123. https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/2972

Surya, J. E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768

Taufiqqurachman, Firdaus, M., & Dimyati, M. (2023). The influence of non-physical work environment and organizational culture on employee performance through organizational commitments. *MBA: Journal of Management and Business Application*, 6(1), 650–660. https://doi.org/10.31967/mba.v6i1.694

Wulandany, W., Ghiffari, R. I., & Rahmayanti, R. (2023). The effect of work environment and motivation on employee performance. *Management Analysis Journal*, 12(2), 187–191. https://doi.org/10.15294/maj.v12i2.66819

Yusuf, F., Kurniawan, A., & Taufik, A. (2021). Effect of organizational culture and work environment on employee performance of PT. POS Indonesia (Persero) East Jakarta. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(4), 55–61. https://doi.org/10.55942/jebl.v1i4.139