Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 15410-15419

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara (JNE DEPOK)

Asmah Sinuraya[1], Prayoga Albimo[2]
[1,2]Program Studi Manajemen,Universitas Tama Jagakarsa
e-mail: asmahsinuraya@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peranan yang paling penting dari berkembang atau suksesnya suatu perusahaan.SDM merupakan sebuah konsep penting yang didasarkan pada kenyataan bahwa komponen paling penting di sebuah organisasi adalah setiap manusianya. SDM adalah kekuatan yang dapat diperoleh dari atribut fisik dan mental seorang karyawan. Semakin kuat mental dan fisik seorang karyawan maka semakin gampang sebuah perusahaan mengatur strategi yang ingin dipakai untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu maju atau tidaknya perusahaan ditentukan dari kemampuan sumber daya manusianya yang dapat memperlihatkan penampilan terbaiknya untuk perusahaanya. **Metode**, penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analistis, kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik, khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti. **Simpulan**: Berdasarkan hasil uji penelitian secara simultan, hasil analisis variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Kerja (Y) dilihat f hitung 21,627 dengan f tabel sebesar 3,33 atau 21,627 > 3,33 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,01 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Indah Berkah Bersaudara. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien determinasi pada Adjusted R-squared sebesar 0,571 atau 57,1%. Hal ini menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, 57,1% dan 42,9%. Sumber Data diolah SPPS V27

Kata kunci: hutang-piutang, penyertaan modal, wanprestasi, ambiguitas kontruksi hukum

ABSTRACT

Human resources (HR) are the most important role in the development or success of a company. HR is an important concept based on the fact that the most important component in an organization is each human being. HR is a strength that can be obtained from the physical and mental attributes of an employee. The stronger the mental and physical of an employee, the easier it is for a company to organize the strategies it wants to use to achieve company goals. Therefore, the progress or failure of a company is determined by the ability of its human resources to show their best performance for the company. Method, quantitative research that is descriptive analytical, quantitative in the sense that in this study statistical testing is carried out, especially to measure how big the relationship or strength of influence between the variables studied. Conclusion: Based on the results of simultaneous research tests, the results of the analysis of the variables of Organizational Culture (X1), Work Environment (X2), and Work Performance (Y) are seen from the calculated f of 21.627 with an f table of 3.33 or 21.627> 3.33 and the resulting significance value is 0.01 <0.05. It can be said that organizational culture and work environment influence the performance of PT. Indah Berkah Bersaudara. The results of the multiple linear regression analysis show a coefficient of determination with an Adjusted R-squared of 0.571, or 57.1%. This indicates that organizational culture and the work environment jointly influence performance, with 57.1% and 42.9%, respectively. Data source processed using SPPS V27.

Keywords: accounts payable, equity participation, default, ambiguity in legal construction

© The Author(s). 2025 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju dan semakin modern memaksa baik dari seluruh masyarakat atau perusahaan untuk berkembang semakin maju mengikuti zaman yang sudah berubah. Perubahan akan perkembangan zaman ini dapat menjadi sebuah tantangan baik untuk masyarakat atau

dari perusahaan untuk dapat mengelola dengan lebih hati – hati.Sebagai suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan yang terjadi ini harus di pikirkan secara matang dan lebih hati – hati dalam menyikapi masalah yang dihadapi. Kemajuan perkembangan zaman ini membuat perusahaan harus mengelola dalam sebuah organisasinya dengan melakukan sebuah adaptasi yang baik agar perusahaan dapat bertahan menghadapi maju mundurnya sebuah proses peralihan yang dialami perusahaan.

Setiap perusahaan berlomba dalam meningkatkan kesuksesan untuk mengembangkan sumber daya manusianya dengan cara yang tidak gampang, dibutuhkan setidaknya kooperasi yang berkelangsungan antara suatu perusahaan dengan karyawan lainya. Kemajuan sebuah perusahaan dapat ditentukan dari sebuah berkembangnya SDM,apakah sumber daya manusianya dapat memperlihatkan kemampuan secaraoptimal atau tidak optimal. Dalam mengembangkan SDMnya perusahaan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawanya secara maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peranan yang paling penting dari berkembang atau suksesnya suatu perusahaan.SDM merupakan sebuah konsep penting yang didasarkan pada kenyataan bahwa komponen paling penting di sebuah organisasi adalah setiap manusianya. SDM adalah kekuatan yang dapat diperoleh dari atribut fisik dan mental seorang karyawan. Semakin kuat mental dan fisik seorang karyawan maka semakin gampang sebuah perusahaan mengatur strategi yang ingin dipakai untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu maju atau tidaknya perusahaan ditentukan dari kemampuan sumber daya manusianya yang dapat memperlihatkan penampilan terbaiknya untuk perusahaanya.

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang mengakrabkan antara anggota organisasi yang satu dengan yang lainya dengan adanya pemahaman yang sama tentang bagaimana seorang anggota organisasi harus berbuat. Budaya organisasi adalah prinsip – prinsip panduan yang menjadi akar sumber kekuatan, keberanian, dan tekad bagi seluruh anggotanya (Wardiah, 2016). Salah satu cara mengakrabkan anggota organisasi satu dengan lainya adalah dengan cara OCB

Organizational Citizenship Behavior (OCB), dapat dikatakan secara gampang yaitu perilaku pegawai yang secara tulus melakukan suatu pekerjaan yang menyimpang dari standar tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai haluanya. Pegawai yang mempunyai tingkat OCB yang tinggi merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Pegawai yang memiliki OCB yang tinggi merupakan contoh teladan bagi karyawan yang lainya dalam berperilaku di budaya organisasi.

Karena hal ini budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi para anggotanya di karenakan budaya merupakan dasar – dasar yang berada di dalam organisasi. Dengan diyakininya budaya organisasi yang kuat oleh para anggotanya, maka dapat mengangkat kemampuan anggotanya dalam menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya, kemudian pekerjaan

apapun yang diberikan kepada anggotanya dapat diselesaikan sesuai yang diinginkan. Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian terpenting yang dapat mengembangkan kapasitas produktivitas kerja di dalam organisasi. Lingkungan kerja di suatu perusahaan harus menjadi fokus yang diperhatikan, di karenakan lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kemampuan karyawanya. Apabila lingkugan kerja yang tidak memadai maka dapat terjadinya ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan, yang dapat berakibat tidak betahnya pegawai, nurunya kemampuan dari pegawai, dan dapat menurunkan motivasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaanya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tujuan dan pekerjaannya di dalam hari – hari. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan bekerja dan melakukan kegiatan kerja sehari – hari secara seharusnya (Ferawati, 2017:1)

Sebuah lingkungan kerja dan budaya organisasi yang sangat menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja suatu karyawan yang produktif. Kinerja merupakan sesuatu yang didapatkan seseorang dalam menjalankan pekerjaanya seperti tanggung jawab, tugas, dan fungsi yang bertujuan untuk dapat mencapai tujuan sebuah organisasi. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik maka para pegawai akan mengalami penurunan aspek produktifitas pada suatu kinerjanya. Sering kali para pemimpin perusahaan suka tidak menyadari bahwa aspek penting seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Sering masuk – keluarnya sebuah karyawan di dalam suatu perusahaan itu juga bisa menandakan bahwa perusahaan tersebut tidak memiliki lingkungan kerja yang baik atau memiliki budaya organisasi yang buruk yang berakibat kinerja karyawan menurun dan menyebabkan keluarnya karyawan di perusahaan tersebut.

Maka dari itu penting bagi setiap perusahaan wajib untuk memiliki Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi yang baik demi meningkatkan kinerja pegawainya. Budaya dan lingkungan kerja organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya, budaya dan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analistis, kuantitatif yang dilakukan pengujian statistik, khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti. Bersifat deskriptif analistis yaitu penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara.

Penelitian ini ada tiga variabel dimana dua diantaranya disebut sebagai variabel bebas atau independent variabel dan satu variabel lainnya adalah variabel terikat atau dependent variablePengukuran

masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang akan dibahas terdiri dari tiga tahapan, yaitu : 1) deskripsi data, 2) pengujian persyaratan analisis, dan 3) pengujian hipotesis.

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas tersebut adalah variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan yang variabel kinerja kerja (Y).

Untuk memberi gambaran yang lebih jelas, karakteristik deskripsi data variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengujian Instrumen

Pengujian Validitas

Table 1. Uji Validitas Variabel X1

Pertanyaan nomer	R*hitung*	R*tabel*	Keterangan
1	0,837	0,349	Valid
2	0,504	0,349	Valid
3	0,652	0,349	Valid
4	0,707	0,349	Valid
5	0,642	0,349	Valid
6	0,719	0,349	Valid
7	0,702	0,349	Valid
8	0,745	0,349	Valid

Table 2. Uji Validitas Variabel X2

Pertanyaan nomer	R*hitung*	R*tabel*	Keterangan
1	0,706	0,349	Valid
2	0,595	0,349	Valid
3	0,541	0,349	Valid
4	0,710	0,349	Valid
5	0,786	0,349	Valid
6	0,812	0,349	Valid
7	0,760	0,349	Valid
8	0,838	0,349	Valid
9	0,738	0,349	Valid

Table 3. Uji Validitas Variabel X2

Pertanyaan nomer	R*hitung*	R*tabel*	Keterangan
1	0,765	0,349	Valid
2	0,860	0,349	Valid
3	0,837	0,349	Valid
4	0,827	0,349	Valid
5	0,868	0,349	Valid

Pengujian Reabilitas

Dari hasil uji reabilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*variabel X1 sebesar 0,832 lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dinyatakan reliabel atau dengan kata lain dapat dipercaya, variabel X2 sebesar 0,883 lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dinyatakan reliabel atau dengan kata lain dapat dipercaya,
variabel Y sebesar 0,887 lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dinyatakan reliabel atau dengan kata lain dapat dipercaya. Sumber : Data diolah SPSS V27

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

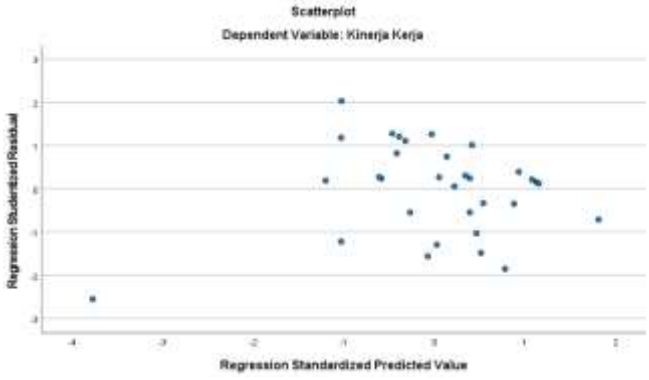
Berdasarkan hasil uji Kosmolgrof Smirnov diketahui nilai signifikan 0,72 > 0,05, maka dapat disimpulkan variable residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai tolerance variabel independent > 0,10. Disamping itu, nilai VIF seluruh independen juga < 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukan adanya gejala multikolinearitas yang berarti semua variabel dapat digunakan

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan dari gambar diatas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heterokedastisitas



Gambar 1.

d. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi dengan metode pengujian *Durbin Watson* diketahui nilai DW sebesar 2,010 dibandingkan nilai DW tabel menggunakan signifikasi 5% dengan jumlah sampel 32 (n) maka pada tabel DW didapatkan nilai DL = 1,3093 dan DU = 1,5736. Karena nilai DW 2,010 lebih besar dari batas

atas (DU) 1,5736, dan kurang dari 4 – 1,5736 = 2,4624 (4 – DU). Hal ini sesuai dengan keputuan yaitu DU < DW < 4 – DU (1,5736 < 2,010 < 2,4624), maka DW terletak diantara DU dan 4 – DU, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi

Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear berganda didapatkan :

a. Budaya Organisasi sebagai X1 mempunyai nilai sebesar 0,371 artinya variabel ini berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin baiknya budaya organisasi maka semakin meningkatnya kinerja kerjanya

b. Lingkungan Kerja X2 memiliki nilai sebesar 0,151 artinya variabel ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja

Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

a. **Uji Koefisien Korelasi**

1. Nilai koefisien korelasi antara variabel Y dan X1 atau *ryx1* sebesar 0,751. Maka ini menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja kerja karyawan

2. Nilai koefisien korelasi antara variabel Y dan X2 atau *ryx2* sebesar 0,656. Maka ini menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja kerja karyawan

3. Nilai koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2 atau *ryx1x2* sebesar 0,695. Maka ini menunjukan adanya bahwa hubungan yang kuat antar budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan menggunakan *Model Summary* diperoleh nilai R*square* sebesar 0,564. Yang berarti bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja kerja (Y) sebesar 56,4%

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan menggunakan *Model Summary* diperolah nilai R*square* sebesar 0,430 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y) sebesar 43%.

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan menggunakan *Model Summary* diperoleh nilai R*square* sebesar 0,599 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y) sebesar 59,9%

Adjusted (R2) = 0,571. Berarti bahwa kinerja kerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 59,9% sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Persial)

Apabila hasil uji T memiliki probabilitas kurang dari 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan

1) Variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh *thitung* sebesar 3,487 lebih besar dari *ttabel* 2,04523 dengan tingkat sig sebesar 0,02 <0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh *thitung* sebesar 1,590 lebih kecil dari *ttabel* sebesar 2,04523 dengan tingkat sig 0,123 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja.

b. Uji F (simultan)

1) Berdasarkan nilai signifikan dari *output anova* diketahui nilai signifikanya 0,01 < 0,05, maka sesuai dengan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji f dapat ditarik kesimpulanya bahwa hipotesis tidak diterima atau budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja

2) Berdasarkan perbandingan nilai *fhitung* dengan *ftabel*, yaitu dengan menggunakan tabel *output* SPSS. Diketahui nilai *fhitung* sebesar 21,627, karena nilai *fhitung* 21,627 > 3,33. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f disimpulkan bahwa Ho diterima dengan kata lain budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi R^2, nilai koefisien korelasi antara variabel kinerja kerja (Y) dan budaya organisasi (X1) atau *ryx1* sebesar 0,564 atau 56,4%, maka ini menunjukan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y) yaitu sebesar 56,4% sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai hitung t variabel budaya organisasi sebesar 3,487 sedangkan t tabel 2,04523. Maka diketahui t hitung > t tabel yang memiliki nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi R^2, nilai koefisien korelasi antara variabel kinerja kerja (Y) dan lingkungan kerja (X2) atau *ryx2* sebesar 0,430 atau 43%, maka ini menunjukan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap lingkungan kerja (Y) yaitu sebesar 43% sisanya sebesar 57% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 1,590 sedangkan t tabel sebesar 2,0453. Maka diketahui t hitung < t tabel dengan nilai signifikasi

0,123 > 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak punya pengaruh yang negatif namun tidak kuat terhadap kinerja kerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam analisisi budaya organisasi (X1), lingkungna kerja (X2) dan kinerja kerja (Y). dapat dilihat f hitung 21,627 dengan f tabel sebesar 3,33 sehingga *fhitung* >*ftabel* atau 21,627 > 3,33 dan nilai signifikasi yang dihasilkan adalah 0,01 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara. Hasil analisis regresi berganda menunjukan nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,564. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Besar pengaruhnya adalah 56,4%, *Adjusted* (R2) = 0,549 atau 54,9%, ini berarti 45,1% perubahan yang terjadi di kinerja kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar perhitungan ini.

Dari kedua variabel tersebut dapat diketahui yang paling dominan mempengaruhi kinerja kerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara adalah variabel budaya organisasi berdasarkan pada nilai 0,371 dengan nilai tingkat signifikasi 0,02 lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja sebesar 0,151 dengan tingkat signifikasi 0,123

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara (JNE Depok). Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi (R^2) besar, yaitu 0,564 atau 56,4%, sisanya 43,6% adalah kinerja karyawan. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y 0,02 < 0,05 dan nilai t hitung 3,487 > 2,04523 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi R-squared dengan besar pengaruh 0,430 atau 43%; sisanya 57% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,123 > 0,05 dan nilai t hitung 1,590 < 2,04523. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-squared sebesar 0,599. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan nilai sebesar 59,9% atau 0,599. *Adjusted Rsquare* = 0,571. Kinerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara (JNE Depok) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 57,1%. Koefisien uji F diperoleh sebesar 21,627 dengan tingkat kepercayaan 95% atau a = 0,5%. Perhitungan tersebut menunjukan bahwa signifikan 0,01 < 0,5, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa

secara bersamaan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Indah Berkah Bersaudara (Jne Depok)

REFERENCES

Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan budaya organisasi. Bandung: Pustaka Setia.*

Ferawati, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Agora*, *5*(1).

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Syarifah, I., & Farida, S. E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 21.

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. pearson.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*Jakarta: Salemba Empat.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(2), 110–126.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UBHARA Manajemen Press*.

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *MANAJEMEN KINERJA - Akhmad Fauzi & Rusdi Hidayat NA*.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA

Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen,* Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta

Muhammad Agung Baiquni dan Apriatni Endang Prihatini, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng", Jurnal, Universitas Diponegoro, 2016.

Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi2, Siti Maria Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (2017), Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, 2017.

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, *15*(2010).

Josephine, Vanessa (2020) *Pengaruh Kualitas Layanan Perpustakaan Terhadap Kepuasan Pemustaka di Universitas Agung Podomoro.* bachelor thesis, Podomoro University.

Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete SPSS 25.

Basuki, A. T. (2017). *ANALISIS REGRESI DALAM PENELITIAN EKONOMI DAN BISNIS*.

Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung