



SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UMKM DI JAKARTA BARAT**

Disusun oleh:

ARIEL PRATAMA ARYANAPUTRA

NIM. 115182001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

2025

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN PEKERJAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DI
JAKARTA BARAT**

SKRIPSI

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

Disusun oleh:
ARIEL PRATAMA ARYANAPUTRA
NIM: 115182001

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2025

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Ariel Pratama Aryanaputra
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115182001
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat : Jl. Dr. Susilo IV No. D6, Grogol, Kec. Grogol
Petamburan, Kota Jakarta Barat
Telp: _____
HP: 082311550775

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 Juni 2025

Ariel Pratama Aryanaputra

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Ariel Pratama Aryanaputra
NIM : 115182001
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN UMKM DI JAKARTA
BARAT

Jakarta, 10 Juni 2025

Pembimbing,



Ronnie Resdianto Masman

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

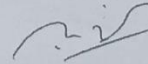
NAMA : Ariel Pratama Aryanaputra
NIM : 115182001
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen Bisnis.
KONSENTRASI : SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN UMKM DI JAKARTA
BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 01 Juli 2025 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.
2. Anggota Penguji : Halim Putera Siswanto, S.E., M.M.
RR. Kartika Nuringsih, S.E., M.Si

Jakarta, 01 Juli 2025

Pembimbing,



Ronnie Resdianto Masman

MOTTO

"Be the change that you wish to see in the world."
— Mahatma Gandhi

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh cinta dan rasa syukur kepada: Ayah saya, Aryana Sidharta, atas doa, kasih sayang, dan dukungan yang tiada henti dalam setiap langkah hidup saya.

Dosen pembimbing saya, Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., atas bimbingan, arahan, dan kesabaran luar biasa selama proses penyusunan skripsi ini. Seluruh keluarga dan sahabat yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan moril selama perjuangan ini berlangsung.

Semoga karya sederhana ini menjadi bentuk penghargaan atas cinta dan pengorbanan yang telah mereka berikan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan kekuatan yang telah diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Jakarta Barat.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.

Saya menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak dapat saya lalui tanpa bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing saya, Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., yang telah memberikan waktu, perhatian, dan bimbingan yang sangat berarti sepanjang proses ini. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada seluruh dosen di lingkungan Program Studi Manajemen Bisnis, yang telah berbagi ilmu selama masa perkuliahan.

Saya juga ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang mendalam kepada ayah saya, Aryana Sidharta, atas doa, semangat, dan kasih sayangnya yang tidak pernah surut. Begitu pula kepada sahabat dan rekan seperjuangan yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik saya.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penulisan maupun isi yang mungkin kurang berkenan. Besar harapan saya, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di lingkungan UMKM.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF MSMEs IN WEST JAKARTA

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance in culinary MSMEs in West Jakarta. A quantitative approach was used through a survey of 160 respondents. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance 0.578, as does the work environment 0.419. The R^2 value of 0.947 indicates that the two independent variables explain 94.7% of the variation in employee performance. These findings support the Job Demands-Resources theory and highlight the relevance of culture and workplace conditions in improving employee productivity, particularly in small-scale business contexts. It is suggested that MSME owners focus on strengthening internal values and maintaining a comfortable work atmosphere to achieve optimal performance outcomes.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance, MSMEs

ABSTRAK

Ariel Pratama Aryanaputra

NIM: 115182001

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Jakarta Barat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada 160 karyawan UMKM sektor kuliner berbasis produk ayam. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,578. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,419. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,947 mengindikasikan bahwa 94,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Temuan ini mendukung teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menyatakan bahwa sumber daya organisasi, termasuk budaya organisasi dan lingkungan kerja, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

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

DAFTAR ISI

COVER DALAM.....	I
LEMBAR PERNYATAAN.....	II
LEMBAR PERSETUJUAN.....	III
LEMBAR PENGESAHAN.....	IV
MOTTO.....	V
PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
ABSTRAK.....	IX
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	2
1.3 Rumusan Masalah.....	3
1.4 Pembatasan Masalah.....	3
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Gambaran Umum Teori.....	6
2.2 Definisi Konseptual Variabel.....	12
2.3 Kaitan antar Variabel.....	17
2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Desain Penelitian.....	22
3.2 Populasi, Teknik Sampel, dan Ukuran Sampel.....	23
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.4 Teknik Analisis Data.....	27
3.5 Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	28
3.6 Asumsi Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31

4.1 Deskripsi Subjek Penelitian.....	31
4.2 Deskripsi Objek Penelitian.....	31
4.3 Hasil Uji Asumsi Analisis Data.....	33
4.4 Hasil Analisis Data.....	34
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	40
4.6 Interpretasi Hasil.....	40
4.7 Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUP.....	45
5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Keterbatasan dan Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Penelitian.....	25
Tabel 4.1 <i>Inner VIF Values</i>	34
Tabel 4.2 <i>Outer Loadings</i> Konstruk Penelitian (Ringkas).....	35
Tabel 4.3 Nilai <i>AVE</i> Konstruk Penelitian.....	35
Tabel 4.4 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	36
Tabel 4.5 <i>HTMT Ratio</i>	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk.....	37
Tabel 4.7 <i>Path Coefficients</i>	38
Tabel 4.8 R^2 (R Square).....	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	20
Gambar 4.1 Model Struktural <i>SEM-PLS</i>	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	54
Lampiran 2. Data Mentah.....	59
Lampiran 3. Variabel Operasionalisasi Penelitian.....	61
Lampiran 4. Output Analisis <i>SEM-PLS</i>	64
Lampiran 5. Desain Penelitian Kuesioner.....	68
Daftar Riwayat Hidup.....	70
Hasil Pemeriksaan Turnitin.....	71

BAB I: PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dinamika operasional organisasi modern, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah, kinerja karyawan menempati posisi yang sangat strategis sebagai indikator keberhasilan keseluruhan. Tidak hanya mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas, kinerja juga berfungsi sebagai cerminan dari keberhasilan sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara lebih luas. Karyawan yang mampu menunjukkan performa kerja tinggi secara langsung berkontribusi terhadap efisiensi operasional, pencapaian sasaran jangka pendek maupun jangka panjang, serta daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan pasar yang semakin kompleks.

Dalam konteks tersebut, identifikasi dan pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam perumusan strategi manajerial. Di antara berbagai determinan yang dibahas dalam literatur, dua variabel yang paling sering dikaitkan dengan peningkatan performa individu adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Kedua aspek ini bukan hanya berfungsi sebagai kondisi eksternal yang memengaruhi perilaku kerja, tetapi juga sebagai faktor internal organisasi yang membentuk pola interaksi, persepsi, dan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh elemen fisik, sosial, dan psikologis yang mengelilingi aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang memadai, interaksi sosial yang positif, serta keberadaan sistem komunikasi yang terbuka merupakan bagian integral dari lingkungan kerja yang sehat. Pawirosumarto et al. (2017) menekankan bahwa lingkungan kerja yang dikelola secara baik tidak hanya berdampak pada kenyamanan fisik, tetapi juga memperkuat semangat kerja, memperbaiki hubungan antarpegawai, dan mengurangi tekanan psikologis yang dapat menghambat produktivitas.

Selain itu, budaya organisasi juga menjadi unsur penting yang berpengaruh secara mendalam terhadap kinerja. Budaya merupakan sistem nilai dan norma yang berkembang dalam organisasi dan menjadi acuan bersama dalam bersikap dan bertindak. Budaya yang kuat dan selaras dengan visi organisasi mampu memberikan arah perilaku, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap peran dan tanggung jawab mereka. Iddrisu dan Adam (2024) menyatakan bahwa budaya yang mendukung pengembangan diri dan kolaborasi mendorong

karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya, baik secara individual maupun kolektif.

Penelitian Biswakarma dan Subedi (2024) turut menunjukkan bahwa budaya belajar yang terinternalisasi dengan baik dalam organisasi memiliki korelasi positif dengan peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak hanya membentuk atmosfer sosial di tempat kerja, tetapi juga menciptakan sistem mental yang memengaruhi cara karyawan memahami dan menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks UMKM, yang umumnya memiliki struktur organisasi sederhana dan hubungan kerja yang informal, pengaruh budaya dan lingkungan kerja menjadi semakin menonjol. Keterbatasan dalam aspek teknis dan struktural dapat dikompensasi melalui penguatan nilai-nilai kerja dan penciptaan suasana kerja yang mendukung.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks UMKM di wilayah Jakarta Barat. Dengan menjadikan studi Pawirosumarto et al. (2017) sebagai referensi utama dalam pengembangan kerangka teori dan model penelitian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan dan aplikatif dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM di sektor usaha kecil dan menengah.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan observasi lapangan, terdapat sejumlah permasalahan mendasar yang masih dihadapi oleh banyak pelaku UMKM terkait upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Pertama, masih banyak organisasi yang belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kurang layak, baik dari sisi fisik seperti ruang kerja sempit dan tidak tertata, maupun dari sisi sosial seperti hubungan antarpegawai yang tidak harmonis atau gaya kepemimpinan yang otoritatif, berpotensi menimbulkan tekanan emosional yang berdampak pada penurunan semangat kerja. Sharma dan Jangra (2022) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dasar karyawan dapat menimbulkan stres kerja dan menghambat pencapaian hasil yang optimal.

Kedua, pembangunan budaya organisasi yang kuat dan berkesinambungan masih menjadi tantangan tersendiri, terutama di sektor UMKM yang umumnya belum

memiliki sistem manajerial yang mapan. Ketidaksesuaian antara nilai-nilai organisasi dan harapan personal karyawan seringkali menyebabkan munculnya ketegangan internal yang berdampak pada rendahnya motivasi dan loyalitas. Akram et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan terarah memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja dan tingkat retensi karyawan. Namun, dalam praktiknya, banyak UMKM mengalami kesulitan dalam menyusun dan menyosialisasikan budaya yang mampu menyatukan visi dan perilaku kerja karyawan secara efektif.

Ketiga, terdapat ketimpangan antara kebijakan manajemen yang bersifat formal dan praktik implementasi di lapangan. Dalam beberapa kasus, nilai-nilai organisasi yang telah dirumuskan secara teoritis tidak terimplementasi secara nyata dalam aktivitas operasional. Ahmed dan Shafiq (2022) mengidentifikasi bahwa lemahnya komunikasi internal, minimnya pelatihan kepemimpinan, serta tidak konsistennya dukungan dari manajemen atas merupakan faktor-faktor yang menghambat terbentuknya lingkungan kerja dan budaya organisasi yang sehat.

Berdasarkan tiga permasalahan utama tersebut, penelitian ini hadir sebagai respons terhadap kebutuhan untuk merumuskan strategi manajerial yang lebih kontekstual dan aplikatif. Dengan mengacu pada kerangka teoretis dan bukti empiris yang dikembangkan oleh Pawirosumarto et al. (2017), penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat dimanfaatkan secara strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan UMKM, khususnya di wilayah Jakarta Barat yang menjadi fokus studi.

1.3. Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti yang terdiri dari:

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.4. Pembatasan Masalah:

Berikut ini adalah batasan masalah penelitian yang dibuat untuk memastikan fokus yang lebih spesifik dan keakuratan hasilnya:

- 1.4.1. Subyek Penelitian: Karyawan dari UMKM sektor kuliner yang berlokasi di Jakarta Barat.
- 1.4.2. Variabel yang Diteliti: Budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, atau beban kerja tidak dianalisis.
- 1.4.3. Metode Pengumpulan Data: Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert; observasi dan wawancara tidak digunakan.
- 1.4.4. Waktu Penelitian: Penelitian dilakukan selama lima bulan. Perubahan kebijakan atau dinamika organisasi setelah periode ini tidak diperhitungkan.

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang beroperasi di wilayah Jakarta Barat. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengidentifikasi sejauh mana kedua variabel bebas tersebut—yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja—berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja dan tingkat produktivitas karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji model teoretis yang telah dikembangkan oleh Pawirosumarto et al. (2017) dalam konteks UMKM, guna melihat apakah pendekatan tersebut relevan dan aplikatif ketika diterapkan pada organisasi dengan skala dan karakteristik struktural yang lebih sederhana dibandingkan perusahaan besar. Dengan demikian, tujuan penelitian ini tidak hanya bersifat evaluatif terhadap hubungan antar variabel, tetapi juga bersifat eksploratif dalam memahami realitas kerja UMKM di tingkat lokal.

1.5.2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna, baik dari sisi teoritis maupun praktis, terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan

praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Dari sisi teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya khazanah literatur akademik mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang selama ini lebih banyak dibahas dalam konteks perusahaan besar atau organisasi sektor formal. Dengan mengambil latar UMKM di Jakarta Barat, penelitian ini menyajikan perspektif baru tentang bagaimana teori-teori manajemen sumber daya manusia, seperti pendekatan *Job Demands–Resources* (JD-R), dapat diterapkan secara relevan dalam struktur usaha berskala kecil yang memiliki karakteristik unik dan sering kali bersifat informal. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan studi lanjutan yang berfokus pada peran aspek-aspek non-material dalam membentuk perilaku dan produktivitas karyawan di sektor usaha kecil.

Sementara itu, dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pelaku usaha dan pengelola UMKM dalam menyusun strategi kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan. Pemahaman mengenai pentingnya membangun budaya kerja yang mendukung, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, diharapkan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga memberikan gambaran konkret mengenai bagaimana pendekatan manajerial yang tepat dapat membantu UMKM dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, serta mengurangi risiko ketidakefisienan yang disebabkan oleh rendahnya keterlibatan kerja.

Dengan demikian, manfaat dari penelitian ini tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga aplikatif, dan diharapkan dapat berkontribusi dalam menciptakan ekosistem kerja yang lebih sehat, produktif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama antara organisasi dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Iddrisu, I., & Adam, A. (2024). Nexuses between induction training and on-the-job training on employee job performance: The mediating role of organizational culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(1), 55–75.
- Biswakarma, G., & Subedi, K. (2024). The mediating role of employee engagement on the relationship between learning culture and employee performance in service sector. *The Learning Organization*, 31(2), 134–150.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2022). Impact of organizational culture on employee performance: Moderating role of self-efficacy and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 1913–1930.
- Ahmed, M., & Shafiq, K. (2022). The role of organizational culture and work environment in enhancing employee performance: An evidence from the service sector. *Journal of Organizational Change Management*, 35(4), 876–892.
- Sharma, P., & Jangra, B. (2022). Workplace environment and its influence on employee performance: A study of the moderating role of job satisfaction. *Journal of Facilities Management*, 20(3), 383–399.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*.
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture and corporate performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 983–1000.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Organizational culture, innovation, and performance: A study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(7/8), 973–990.

- Tan, B. S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(7), 869–882.
- Del Barone, L., de Gennaro, D., & Buonocore, F. (2025). AI-driven HRM and managerial competencies: Enhancing performance in dynamic environments. *Management Decision*.
- Yadav, A., Pandita, D., & Singh, S. (2022). Work-life integration, job contentment, employee engagement and its impact on organizational effectiveness: A systematic literature review. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 424–440.
- Gidage, M. (2025). Unveiling rainbow washing: Impacts on LGBT+ employees in the workplace. *Society and Business Review*.
- Ismail, A. I., Abdul-Halim, A. M., & Joarder, M. H. R. (2019). Mediating role of psychological empowerment between organizational culture and performance. *International Journal of Business Excellence*, 18(1), 108–126.
- Joo, B. K., & Hong, P. (2025). Organizational culture and career identity: Implications for performance. *European Journal of Training and Development*.
- Farrukh, M., Wu, Y., & Shahzad, I. A. (2020). Sustaining employees through sustainable HRM: The role of green HRM practices and employee outcomes. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1103–1123.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2021). Job insecurity, work engagement and their effects on job outcomes: The role of resilience. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(1), 197–216.
- Kerdpitak, C., & Jermstiparsert, K. (2022). Cultural alignment and its impact on SME performance: The role of organizational flexibility. *International Journal of Innovation Science*, 14(2), 298–313.
- Shams, S., Rahman, M. M., & Ali, M. (2023). Employee voice and engagement in SMEs: The moderating role of organizational culture. *Employee Relations*, 45(4), 883–900.
- Nguyen, T. T. H., Nguyen, L. T., & Cao, T. H. (2024). Creating collaborative value through organizational culture: The mediating role of trust. *Journal of Organizational Change Management*.
- Anser, M. K., Ali, M., Usman, M., Rana, M. L. T., & Ahmad, M. (2021). Emotional intelligence and employee performance: Mediating role of psychological empowerment. *Management Decision*, 59(12), 71–87.
- Lo, M. F., Tian, F., & Ng, P. M. L. (2021). Top management support and knowledge sharing: the strategic role of affiliation and trust in academic environment. *Journal of Knowledge Management*, 26(11), 108–130.

- Lee, J., Jun, K., & Kim, K. (2025). Exploring a multidimensional construct of employee experience and outcomes. *Personnel Review*.
- Dwiputri, A. C., Widjaja, O. H., Cahyadi, H., & Wijaya, H. (2023). The effect of employee empowerment and work environment on organizational commitment and their impact on employee performance. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 260–266.
- Arifin, A. Z., Siswanto, H. P., Kurniawan, V. K., & Kristian, M. (2023). The effects of work from home and flexible working arrangement on employee performance during COVID-19 pandemic. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(4), 2107–2122.
- Taparia, M., & Lenka, U. (2025). Glass ceiling and its impact on work performance: A study of IT industry in India. *Gender in Management: An International Journal*.
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2018). The link between perceived high-performance work practices, employee attitudes and service quality: The mediating and moderating role of trust. *Employee Relations*, 40(5), 801–821.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2014). The impact of a creative work environment on a firm's product innovation. *European Journal of Innovation Management*, 17(2), 158–174.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238.
- Kamarulzaman, N., Saleh, N. M., Hashim, S. Z., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employees. *Procedia Engineering*, 20, 262–268.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page Publishers.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2608–2627.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., & Ellis, A. M. (2024). New horizons for newcomer organizational socialization: A review, meta-analysis, and future research directions. *Journal of Management*, 50(1), 34–58.
- Papathanassis, A. (2019). The impact of corruption on travelers' perceptions and preferences. *Tourism Review*, 74(3), 517–534.
- Fregidou-Malama, M., & Chowdhury, E. H. (2023). International marketing strategy of emerging market firms: The case of Bangladesh. *Journal of Asia Business Studies*, 17(1), 143–162.
- Rochayati, & Masman, R. R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 233–242.
- Gautama, E., & Edalmen. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Lavreia Beauty Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 89–97.
- Santovito, S., Campo, R., & Rosato, P. (2023). Impact of faith on food marketing and consumer behaviour: A review. *British Food Journal*, 125(4), 1125–1141.
- Gonzalez, M., & Torres, R. (2023). Best practices in assumption testing for business research. *Business Research Journal*, 32(3), 198–213.
- Smith, J., & Collins, E. (2025). Assumption testing and data integrity in business data analytics. *Data Science in Business*, 15(2), 222–239.
- Nguyen, T., & Hoang, L. (2023). Robust assumption testing in business forecasting models. *Journal of Forecasting and Business Intelligence*, 19(4), 432–447.
- Chowdhury, S., & Rahman, A. (2024). Assumption testing in structural equation modeling: A business perspective. *Business Modeling and Analytics*, 28(1), 67–81.
- Mehta, P., & Chatterjee, D. (2020). Addressing assumption violations in business surveys. *International Journal of Business Research*, 35(2), 145–159.
- Kumar, S., & Singh, R. (2022). Testing assumptions in business research: A practical approach. *Journal of Business Research Methods*, 18(2), 123–138.
- Chaprana, V., & Palo, S. (2025). Mindful justice: Unveiling the impact of mindfulness on fairness perception and response to perceived workplace injustice. *Industrial and Commercial Training*, 57(4).
- Shafiee, M., & Goodarzi, S. (2025). The role of employer branding in talent management: Analysis of key strategies and tools. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(2).

- Nayak, L., Malik, P., Meher, J. R., & Patel, G. (2025). Developing competencies of Gen Z: Role of organizational learning culture and learning agility. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 12(1).
- Garcia-Machado, J. J., Ortega, F., & Sánchez, M. (2021). A multiple full mediating effect in a *PLS* hierarchical component model: Application to the collaborative public management. *Mathematics*, 9(16), 1910.
- Mohamed, M. A., et al. (2024). The influence of workplace relationships and job satisfaction of private universities in Mogadishu: Employee performance as a mediator. *Frontiers in Education*.
- Othman, C., & Busari, A. H. (2024). Effect of followership style on organizational commitment: A *PLS-SEM* approach. *ResearchGate*.
- Shaban, O. S., & Omoush, A. (2025). AI-driven financial transparency and corporate governance: Enhancing accounting practices with evidence from Jordan. *Sustainability*, 17(9), 3818.