

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Rungkut Surabaya

Hernando Rafi Wicaksono, Christina Menuk Srihandayani

Email correspondence: nandoraf2@gmail.com

Prodi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

Knowledge about changes in employee performance at the Rungkut District Office in Surabaya City by the work environment, work motivation and organizational culture is the basis for conducting this research. Quantitative type which refers to all employees as many as 38 people as a sample and population through saturated sample technique, calculated using a questionnaire data collection tool. The results of this study represent the absence of positive significance of the perceived influence of employee performance on the work environment ($0.212 < 0.05$), however, it is found that there is a positive significance of the perceived influence of employee performance on work motivation ($0.005 < 0.05$) and a positive significance of perceived performance employees by organizational culture ($0.000 < 0.05$). Then, the positive significance of the influence is also felt by employee performance by the work environment, work motivation and organizational culture when developed jointly in the company.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Organisasi bermuara pada keberadaan sumber daya manusia yang menjalankannya, dimana perubahan dan penetapan tiap aspek organisasi merupakan dampak dari keberadaannya. Kemampuan yang mendasari perilaku dan pola pikir sumber daya manusia yang dituangkan dalam kinerja optimal menghasilkan perubahan yang konstan pada organisasi. Pada keadaan pandemic, kemerosotan lapangan pekerjaan membuat sumber daya manusia kian berbondong – bondong dalam meningkatkan kemampuan dasarnya sebagai upaya mempertahankan keinginan bekerjanya. Kinerja terbaik yang dapat diperlihatkan pada perusahaan menjadi model baru yang sangat dipertimbangkan dalam hubungan kerja saat ini. Oleh sebab itu, keberhasilan pengolahan keterampilan melalui kinerja optimal menjadi target terbesar perusahaan dalam memilih karyawan. Sebagaimana kinerja merupakan salah satu lajur dalam menentukan ketercapaian tujuan organisasi.

Harapan tentang peningkatan kinerja karyawan diaplikasikan dalam pemenuhan kualitas sumber daya manusia oleh perusahaan, baik secara teknik

modern yang menggabungkan teknologi terkini juga melalui kegiatan analisis dan penjabaran jobdesc. Di mana karyawan melalui kinerjanya selalu mencerminkan keberhasilan perusahaan, sehingga terus melahirkan upaya perusahaan dalam meningkatkan keterampilan dalam kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Sebagaimana prestasi yang diinginkan perusahaan hanya diberikan oleh karyawan dengan pencapaian kerja terbaik melalui kinerja tinggi.

Pemenuhan kinerja optimal tidak dapat dijalankan dengan satu sisi, adanya keadaan wadah sumber daya manusia dengan lingkungan kerja yang nyaman pada organisasi turut menyumbang beberapa aspek yang dapat menjadikan kinerja optimal. Lingkungan kerja yang merepresentasikan kehangatan dan kenyamanan sangat mendukung karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik. Sebaliknya, rasa tidak nyaman yang dipantulkan oleh keadaan lingkungan kerja akan menghambat penyaluran kinerja oleh karyawan dengan baik. Sebagaimana tujuan yang tercapai sebagai harapan dari perusahaan mampu diciptakan oleh keadaan terbaik dalam lingkungan kerja perusahaan. Dimana signifikansi pengaruh akan ditemukan dalam hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Adanya hubungan yang kompleks mendorong motivasi kerja sebagai sisi lain yang juga mengubah pertumbuhan kinerja karyawan. Terciptanya semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya merupakan hasil yang pancarkan oleh adanya motivasi kerja tinggi pada sebuah perusahaan. Sebagaimana sikap dan cara seseorang atau perusahaan untuk memberikan pengaruh krusial terhadap perilaku karyawan saat melakukan pekerjaan dan menghasilkan manfaat bagi seseorang maupun perusahaan merupakan representasi dari motivasi kerja. Karena seorang karyawan selalu berusaha menyempurnakan pekerjaannya hingga tujuan perusahaan dapat dikatakan tercapai saat ditemukan motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

Dalam sisi lain yang dapat dikembangkan, budaya organisasi juga memiliki tempat dalam perubahan kinerja karyawan pada perusahaan. Sebagaimana Meutia dkk. (2019) yang menyatakan perilaku dasar yang sudah menjalar pada perusahaan sebagai bagian dari nilai hingga sikap para karyawan saat melakukan pekerjaan adalah representasi budaya organisasi yang ada pada perusahaan. Sedangkan kinerja merupakan penampilan dari setiap prestasi kerja yang diberikan karyawan baik melalui keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja. Berlandaskan pendapat yang telah dijabarkan, pekerjaan selama periode tertentu oleh karyawan dengan mengeksplorasi keterampilan, tanggung jawab, kemampuan dan keinginannya menjadi suatu hasil akhir yang pasti merupakan kesimpulan dari kinerja karyawan yang dapat dihasilkan. Dengan demikian, instansi pemerintah juga perusahaan menjadikan pemenuhan kualitas kerja sebagai kewajiban tertinggi yang harus diberikan sumber daya manusianya.

METODE PENELITIAN

Karyawan Kantor Kecamatan Rungkut Kota Surabaya digunakan sebagai populasi dan sampel sebanyak 38 orang. Rujukan yang dipilih dalam penelitian ini yakni teknik Non Probability Sampling melalui sampel jenuh. Sebagaimana hal yang dapat dijadikan acuan dalam memilih anggota populasi guna mendapatkan

kesalahan pada tingkat terkecil pada populasi berjumlah kecil yakni melalui sampel jenuh (Sugiyono, 2017:82). Di mana 38 orang yang merupakan jumlah kecil pada keseluruhan pegawai Kantor Kecamatan Rungkut memberikan dasar pemahaman mengenai sampel jenuh dalam penelitian ini. Data - data yang disajikan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner yang diukur melalui skala likert berlandaskan tentang pernyataan - pernyataan responden dari tiap indikator di dalam variabel penelitian ini.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Bersumber tabel 1, terdapat nilai lebih dari 0,3 pada keseluruhan R-hitung variabel lingkungan kerja. Hal tersebut memberikan klasifikasi bahwa seluruh pernyataan teridentifikasi valid. Di mana nilai 0,695 pada item 5 sebagai nilai tertinggi pada R-hitung variabel lingkungan kerja dan nilai 0,329 pada item 1 sebagai nilai terendah.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	R- hitung	Nilai Kritis	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	X1_1	0,329	0,3	Absah
	X1_2	0,570	0,3	Absah
	X1_3	0,440	0,3	Absah
	X1_4	0,539	0,3	Absah
	X1_5	0,695	0,3	Absah
	X1_6	0,507	0,3	Absah
	X1_7	0,592	0,3	Absah
	X1_8	0,661	0,3	Absah
	X1_9	0,528	0,3	Absah
	X1_10	0,592	0,3	Absah

Bersumber tabel tersebut, didapatkan nilai lebih dari 0,3 pada keseluruhan R-hitung variabel motivasi kerja. Hal tersebut memberikan klasifikasi bahwa seluruh pernyataan teridentifikasi valid. Di mana nilai 0,809 pada item 3 sebagai nilai tertinggi pada R-hitung variabel motivasi kerja dan nilai 0,640 pada item 8 sebagai nilai terendah.

Tabel 2

Variabel	Item	R- hitung	Nilai Kritis	Ket.
Motivasi Kerja (X2)	X2_1	0,723	0,3	Absah
	X2_2	0,775	0,3	Absah
	X2_3	0,809	0,3	Absah
	X2_4	0,750	0,3	Absah
	X2_5	0,738	0,3	Absah
	X2_6	0,799	0,3	Absah
	X2_7	0,780	0,3	Absah
	X2_8	0,640	0,3	Absah

Bersumber tabel tersebut, didapatkan nilai lebih dari 0,3 pada keseluruhan R-hitung variabel budaya organisasi. Hal tersebut memberikan klasifikasi bahwa seluruh pernyataan teridentifikasi valid. Di mana nilai 0,775 pada item 7 sebagai nilai tertinggi pada R-hitung variabel budaya organisasi dan nilai 0,498 pada item 11 sebagai nilai terendah.

Tabel 3

Variabel	Item	R-hitung	Nilai Kritis	Ket.
Budaya Organisasi (X3)	X3_1	0,735	0,3	Absah
	X3_2	0,605	0,3	Absah
	X3_3	0,748	0,3	Absah
	X3_4	0,681	0,3	Absah
	X3_5	0,631	0,3	Absah
	X3_6	0,621	0,3	Absah
	X3_7	0,775	0,3	Absah
	X3_8	0,711	0,3	Absah
	X3_9	0,537	0,3	Absah
	X3_10	0,688	0,3	Absah
	X3_11	0,498	0,3	Absah

Bersumber tabel tersebut, didapatkan nilai lebih dari 0,3 pada ke seluruh R-hitung variabel kinerja karyawan. Hal tersebut memberikan klasifikasi bahwa seluruh pernyataan teridentifikasi valid. Di mana nilai 0,801 pada item 6 sebagai nilai tertinggi pada R-hitung variabel kinerja karyawan dan nilai 0,424 pada item 1 se bagai nilai terendah.

Tabel 4

Variabel	Item	R-hitung	Nilai Kritis	Ket.
Kinerja Karyawan (X2)	Y_1	0,424	0,3	Absah
	Y_2	0,719	0,3	Absah
	Y_3	0,742	0,3	Absah
	Y_4	0,752	0,3	Absah
	Y_5	0,616	0,3	Absah
	Y_6	0,801	0,3	Absah
	Y_7	0,748	0,3	Absah
	Y_8	0,690	0,3	Absah
	Y_9	0,712	0,3	Absah
	Y_10	0,739	0,3	Absah

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	0,733	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,780	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,760	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,6	Reliabel

Bersumber pada tabel 5, didapatkan nilai 0,733 pada *cronbach alpha* lingkungan kerja, kemudian nilai 0,780 pada *cronbach alpha* motivasi kerja, selanjutnya nilai 0,760 pada *cronbach alpha* budaya kerja serta nilai 0,768 pada *cronbach alpha* kinerja karyawan. Maka, secara keseluruhan nilai yang didapat lebih dari 0,6 yang mengindikasikan reliabel pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 6
Uji Normalitas

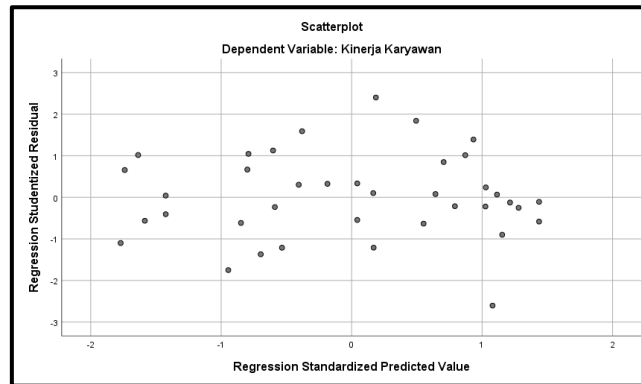
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	38
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Bersumber tabel 6, didapatkan nilai 0,200 pada signifikansi profitabilitas Z yang berarti lebih dari standar yakni 0,05. Sehingga menghasilkan identifikasi bahwa penelitian telah terdistribusi dengan normal.

Tabel 7
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	0,941	1,063
Motivasi (X2)	0,392	2,548
Budaya Organisasi (X3)	0,391	2,558

Bersumber tabel 7, didapatkan nilai lebih dari 0,10 pada tolerance keseluruhan variabel dan nilai kurang dari 10 pada VIF keseluruhan variabel. Di mana nilai 0,941 pada *tolerance* lingkungan kerja dan 1,063 pada VIF, nilai 0,392 pada tolerance motivasi kerja dan 2,548 pada VIF, nilai 0,391 pada tolerance kinerja dan 2,558 pada VIF. Sehingga menghasilkan identifikasi bahwa gejala mutikolinearitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Bersumber pada gambar 2, pola acak dan persebaran yang ditunjukkan menjabarkan data yang tidak terindikasi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8
Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,862

Bersumber pada tabel 8, didapatkan nilai 1,862 pada *durbin-watson* lebih besar dari nilai 1,6563 pada *du* tabel. Kemudian nilai 1,862 juga berada di bawah nilai 2,3437 pada *4-du*. Sehingga menghasilkan identifikasi bahwa gejala *autokorelasi* tidak ditemukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Du < d < 4 - du$$

$$1,6563 < 1,862 < 2,3437$$

Tabel 9
Analisis Linier Regresi Berganda

Model	Unstandardized B	T	Sig.
1 (Constant)	8,669	1,713	0,096
Lingkungan Kerja (X1)	-0,135	-1,27	0,212

		2	
Motivasi (X2)	0,418	3,02	0,00
		5	5
Budaya Organisasi (X3)	0,542	4,54	0,00
		9	0

Untuk menurunkan persamaan regresi, kita dapat menggunakan nilai pada Tabel 4.6 untuk mendapatkan besaran konstanta dan koe fisien regresi masing-masing variabel :

$$Y = 8,669 + -0,135 (X1) + 0,418 (X2) + 0,542 (X3) + e$$

Bersumber dari persamaan tersebut, didapatkan beberapa penjabaran sebagaimana berikut ini:

1. Nilai 8,669 adalah konstanta Y. Maknanya, ada peningkatan sejumlah 8,669 satuan pada kinerja karyawan bila diberikan nilai 0 pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja juga budaya organisasi.
2. Nilai -0,135 pada lingkungan kerja memberi makna ada hubungan negatif ditandai penurunan sejumlah 0,135 satuan pada kinerja karyawan saat lingkungan kerja dinaikkan satu satuan, juga bila diberikan nilai 0 pada variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan konstanta.
3. Nilai 0,418 pada motivasi kerja memberi makna ada hubungan positif ditandai peningkatan sejumlah 0,418 satuan pada kinerja karyawan saat motivasi kerja dinaikkan satu satuan, juga bila diberikan nilai 0 pada variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan konstanta.
4. Nilai 0,542 pada budaya kerja memberi makna ada hubungan positif ditandai peningkatan sejumlah 0,542 satuan pada kinerja karyawan saat budaya kerja dinaikkan satu satuan, juga bila diberikan nilai 0 pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan konstanta.

Tabel 10

Model	Uji-t	
	t	Sig
Lingkungan Kerja	-1,272	0,212
Motivasi	3,025	0,005
Budaya Organisasi	4,549	0,000

Bersumber tabel 10, didapatkan bahwa:

1. Nilai -1,272 dalam lingkungan kerja yang berada di angka 0,212 pada signifikansinya yang lebih dari 0,05, mengidentifikasi adanya signifikansi pengaruh yang didapat kinerja karyawan oleh lingkungan kerja dan tidak dapat memverifikasi kebenaran hipotesis penelitian.
2. Nilai 3,025 dalam motivasi kerja yang berada di angka 0,005 pada signifikansinya yang kurang dari 0,05, mengidentifikasi adanya signifikansi pengaruh yang didapat kinerja karyawan oleh motivasi kerja dan memverifikasi kebenaran hipotesis penelitian.
3. Nilai 4,549 dalam budaya organisasi yang berada di angka 0,000 pada signifikansinya yang kurang dari 0,05, mengidentifikasi adanya signifikansi

pengaruh yang didapat kinerja karyawan oleh budaya organisasi dan memverifikasi kebenaran hipotesis penelitian.

Tabel 11
Uji-F

Model	F	Sig.
1 Regression	41,785	0,000 ^b

Bersumber tabel 11, didapatkan nilai 41,785 pada F-hitung dengan nilai 0,000 pada tingkat signifikansinya yang berada di bawah 0,05. Sehingga, dapat diklasifikasikan bahwa kinerja karyawan mendapat pengaruh yang signifikan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi saat diterapkan secara bersamaan pada perusahaan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Lingkungan kerja tidak menghasilkan signifikansi pengaruh bagi kinerja karyawan pada staff Kecamatan Rungkut. Sebagaimana penelitian oleh Cahya Widuri Wulan (2019) yang menjabarkan signifikansi pengaruh tidak ditemukan dalam kinerja karyawan oleh lingkungan kerja. Hal tersebut didasari pada staff kecamatan rungkut yang lebih mengutamakan motivasi sesama karyawan dan budaya yang telah terjadi untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Sejalan dengan grand theory milik Maslow yang mengatakan adanya kebutuhan yang harus diberikan perusahaan pada aspek keselamatan dan keamanan kerja, menghasilkan keharusan pada perusahaan dalam menyelenggarakan BPJS Ketenagakerjaan sebagai upaya menanggulangi rasa tidak aman yang dapat saja terjadi saat karyawan melakukan tugasnya di perusahaan dengan harapan dapat menstimuli kinerja karyawan yang tinggi melalui peningkatan kemampuan hingga menghilangkan beban – beban yang dirasakan karyawan.

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Motivasi kerja menghasilkan signifikansi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut merepresentasikan kinerja terbaik dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu yang termotivasi. Sebagaimana Sanjaya (2018) yang menjabarkan adanya signifikansi pengaruh akibat motivasi kerja dalam kinerja karyawan.

Penangkapan dan pengaplikasian motivasi bekerja dapat berbeda pada tiap individu. Yang mana pada individu yang terdampak motivasi bekerja tinggi memiliki gairah bekerja sangat baik hingga menghasilkan kinerja yang tinggi, namun sebaliknya buruknya kinerja seseorang dihasilkan dari tidak ditemukannya motivasi bekerja dalam diri individu (Candana, Putra, and Wijaya, 2020).

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Budaya organisasi menghasilkan signifikansi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut merepresentasikan kinerja terbaik dihasilkan dari

pekerjaan yang dilakukan oleh individu yang berada pada ragam budaya organisasi yang dikembangkan dengan baik oleh perusahaan. Sebagaimana William Jesen Wiratama Tong dan Thomas Santoso (2022) yang menjabarkan bahwa ada signifikansi pengaruh kinerja karyawan oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi sangat melekat pada pembentukan sikap karyawan. Meutia dkk. (2019) yang menyatakan perilaku dasar yang sudah menjalar pada perusahaan sebagai bagian dari nilai hingga sikap para karyawan saat melakukan pekerjaan adalah representasi budaya organisasi yang ada pada perusahaan. Sebagaimana keyakinan dalam diri karyawan untuk bertindak selalu didasarkan pada nilai dan sikap yang telah tertanam pada organisasi. Dengan klausa lain, sampai pada titik dimana karyawan melakukan tugasnya untuk mengembangkan tujuan organisasi dipengaruhi oleh kebudayaan seperti apa dalam suatu perusahaan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KECAMATAN RUNGKUT SURABAYA

Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi menghasilkan signifikansi positif pengaruh pada Kinerja Karyawan. Hal tersebut merepresentasikan adanya kompleksitas yang terjadi pada kinerja karyawan Kecamatan Rungkut saat perusahaan berupaya mengembangkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi dengan bersama – sama. Sebagaimana kebaikan dan kenyamanan lingkungan kerja, motivasi kerja yang membangun dan budaya kerja positif yang melekat akan mengubah perilaku bekerja karyawan menjadi lebih baik.

Dimana melalui tiga kompleksitas tersebut, perilaku dan pola pikir karyawan akan merujuk pada pemahaman segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja sehingga aspek penyelesaian masalah dapat dicapai dengan baik pada perusahaan dan kinerja optimal menjadi hasil akhir dari tiap individu yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kinerja Karyawan Kecamatan Rungkut oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja tidak menghasilkan pengaruh signifikan positif Kinerja Karyawan Kecamatan Rungkut. Sehingga, hipotesis data tidak terverifikasi kebenarannya.
- b. Motivasi Kerja menghasilkan pengaruh signifikan positif Kinerja Karyawan Kecamatan Rungkut. Sehingga, hipotesis data terverifikasi kebenarannya.
- c. Budaya Organisasi menghasilkan pengaruh signifikan positif Kinerja Karyawan Kecamatan Rungkut. Sehingga, hipotesis data terverifikasi kebenarannya.

REFERENSI

Anggreni Made Ria, and Suardhika I Made Sadha. 2014. *“Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia.”* E-Jurnal Akuntansi Universitas

- Udayana. 9.1 (2014) 1(ISSN: 2302-8556):27–37.
- Candana, Dori Mittra, Ramdani Bayu Putra, and Ronni Andri Wijaya. 2020. *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan.”* Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi 2(1):47–60. doi: 10.31933/jemsi.v2i1.329.
- Junaidi, Riko, Febsri Susanti, Sekolah Tinggi, Ilmu Eknomi, and " Kbp. 2017. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.”* Jurnal Manajemen Dan Informasi 2(3):13.
- Meutia, Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada, Organisasi Dan, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja, and Karyawan Jurnal. 2019. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja.”* Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB) 4(1):119–26.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.”* Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) 1(1):9–25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Parashakti, Ryani Dhyhan, and Dede Irfan Setiawan. 2019. *“Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang.”* Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis 10(1). doi: 10.33059/jseb.v10i1.1125.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.”* Malikussaleh Industrial Engineering 2(1):18–23.
- Suwati, Yuli. 2013. *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda.”* EJournal Ilmu Administrasi Bisnis 1(1):41–55.
- Yuliana, Pristian, Christina Menuk Srihandayani, Bisma Arianto, Tbk Bungurasih Sidoarjo, and Lingkungan Kerja. 2021. *“Vol 2 No 1 Maret 2021 ISSN : 2746 – 8607 Journal of Sustainability Business Research Vol 2 No 1 Maret 2021 ISSN : 2746 – 8607.”* 2(1):293–303.
- Zannah, Novi Isro’atul, Christina Menuk Sri Handayani, and Brisma Arianto. 2021. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Gas Industri, TBK.”* Journal of Sustainability Business Research 2(1):587–96