

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LAMPUNG POST**

(Skripsi)

**Oleh:
VIOLA OCHA MAHARANI
2216051050**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAMPUNG POST

Oleh

VIOLA OCHA MAHARANI

Perubahan dalam industri media yang semakin cepat menuntut perusahaan untuk memastikan kinerja karyawannya tetap berjalan secara efektif. Sebagai perusahaan media lokal, Lampung Post menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kualitas kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, serta budaya organisasi yang berlaku. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara bersamaan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan total 73 responden. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 31 melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi lebih berfungsi sebagai penunjang.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND ORGANISATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF LAMPUNG POST EMPLOYEES

By

VIOLA OCHA MAHARANI

Rapid changes in the media industry require companies to ensure that their employees continue to perform effectively. As a local media company, Lampung Post faces various challenges in maintaining the quality of employee performance, particularly those related to working conditions, employee motivation levels, and prevailing organisational culture. This study was conducted to analyse the influence of the work environment, work motivation, and organisational culture on employee performance, both partially and simultaneously. This study used saturated sampling with a total of 73 respondents. The research approach used a quantitative method with an explanatory research type. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires and analysed using SPSS 31 through descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results show that, partially, the work environment and work motivation do not influence employee performance, while organisational culture has a significant influence. Simultaneously, all three variables have a significant influence on employee performance. Overall, the results confirm that organisational culture is the most influential factor in improving performance, while the work environment and motivation serve more as supporting factors.

Keywords: Work environment, work motivation, organisational culture, employee performance

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAMPUNG POST**

Oleh:

VIOLA OCHA MAHARANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

Judul Skripsi

: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LAMPUNG POST**

Nama Mahasiswa

: **Viola Ocha Maharani**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2216051050**

Jurusan

: **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si
NIP. 198504042023212044

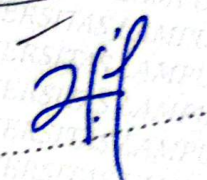
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

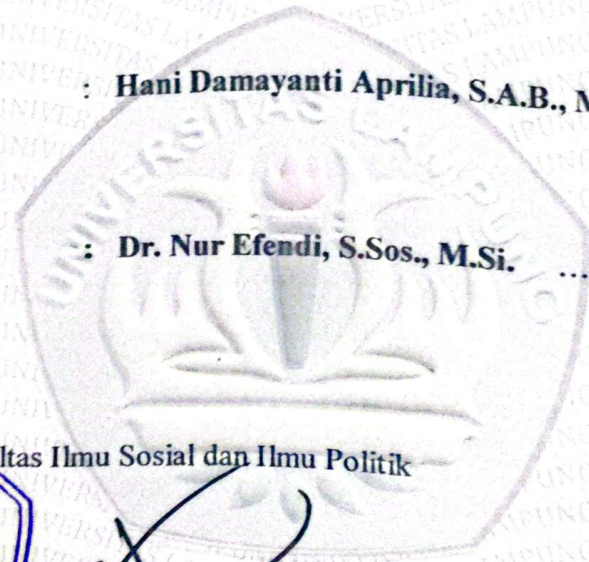
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si. 

Sekretaris : Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si. 

Penguji : Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si. 



PROF. Dr. Anna Custina Zainal, M.Si.
NIP. 1976082120000320001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 02 Maret 2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 18 November 2025

Yang membuat pernyataan,



Viola Ocha Maharani

NPM. 2216051050

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Viola Ocha Maharani yang lahir di Medan pada tanggal 18 Agustus 2004, anak pertama dari pasangan Bapak Budi Santoso dan Ibu Dede Indah Yani. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari Taman Kanak-kanak (TK) Al- Hidayah Bandar Lampung pada tahun 2008. Selanjutnya penulis menyelesaikan ke Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Sukabumi Indah pada 2016. Penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 31 Bandar Lampung pada tahun 2016 dan lulus pada tahun 2019. Kemudian penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 12 Bandar Lampung pada tahun 2019 dan lulus pada tahun 2022.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2022 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Data Informasi dan Konsultasi Akademik di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kalibening Raya, Kecamatan Abung Selatan, Kabupaten Lampung Utara selama 30 hari pada Januari – Februari tahun 2025. Selanjutnya penulis melaksanakan Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Baruna Mitra Segala Lines yang berlokasi di Kota Bandar Lampung, dan ditempatkan di divisi SDM & Keuangan, berlangsung selama 1 bulan, yaitu pada Oktober hingga November 2025.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

“Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai kaum itu sendiri yang mengubah keadaan yang ada pada dirinya.”

(Q.S Ar-Ra'du : 11)

“Cukuplah Allah sebagai penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”

(Q.S Al-Imran : 173)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Ibuku tercinta,

Ibu Dede Indah Yani

Terima kasih atas segala didikan, doa terbaik yang selalu dipanjatkan, serta cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak pernah berhenti menguatkan. Dukungan yang diberikan menjadi kekuatan dalam setiap langkahku menuju kesuksesan dan kebahagiaan.

Adikku tersayang,

Ahmed Al-Hawashy Faugha

Terima kasih selalu memberikan dukungan kepadaku dikala suka maupun duka.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tercinta

Dosen pembimbing, penguji, serta seluruh dosen yang telah berjasa dalam membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu sebagai bekal berharga bagi penulis untuk menghadapi masa depan.

Serta almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia untuk memberikan kritik, arahan, motivasi, saran dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga ibu dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan kesehatan serta umur yang barokah. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah SWT.
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai kebahagiaan dan kesehatan di segala bentuk perjalanan kehidupan Ibu.
9. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Bapak M. Iqbal Harori, S.A.B., M.Si., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam urusan akademik dari awal hingga akhir perkuliahan. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan kelak menjadi amal jariyah.
12. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, dan nasihat mulai dari ketika mahasiswa baru hingga saya menjadi mahasiswa akhir.

13. Kepada seluruh Karyawan Lampung Post yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kesempatan yang sangat berharga dalam penelitian saya terkait “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post”. Terima kasih sudah bersedia membantu penulis dalam pengisian kuesioner penelitian, semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
14. Secara khusus untuk ibuku tercinta, Dede Indah Yani perempuan hebat yang tidak pernah terlihat sedih dan lelah di hadapan anaknya. Terima kasih karena sudah melahirkan, membesarkan, dan mengurus dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terima kasih sudah selalu berjuang untuk kebahagiaan kami sampai sekarang. Terima kasih karena sudah selalu mendoakan, memberi dukungan, dan memberi semangat pada setiap kondisi, tanpa doa dan dukunganmu, penulis tidak akan bisa sampai tahap ini. Semoga Allah SWT senantiasa selalu menjaga dan melimpahkan keberkahan, kebaikan, kesehatan dan kebahagiaan kepada ibu baik di dunia maupun di akhirat kelak.
15. Adikku tersayang, Ahmed Al-Hawashy Faugha, terima kasih sudah selalu menghibur, dan menjadi penyemangat penulis, semoga engkau kelak akan tumbuh dewasa menjadi anak yang cerdas, berbakti kepada orang tua, dan sukses dunia akhirat. Semoga setiap langkahmu selalu diberikan kemudahan, kelancaran dan kesehatan.
16. Teruntuk Muhammad Fauzi Reza, terima kasih telah menemani, mendukung, dan membantu penulis dalam setiap keadaan suka dan duka, terima kasih karena telah menemani proses perkuliahan penulis dari awal sampai selesai. Terima kasih sudah menjadi rumah untuk penulis berkeluh kesah, menjadi pendengar yang baik diwaktu lelah dan senantiasa selalu memberikan dukungan agar tidak menyerah dalam kondisi apapun. Terima kasih atas semua waktu dan perhatian yang diberikan dan warna warni kehidupan yang telah diberikan untuk penulis, semoga kebersamaan serta langkah-langkah kita senantiasa terjaga, dan dapat selalu mendampingi ke depannya.
17. Teman-teman terbaik dan seperjuangan selama masa perkuliahan Kansha dan Nadya. Terima kasih karena sudah menjadi tempat berbagi cerita selama masa perkuliahan, menjadi penyemangat penulis untuk menjalankan perkuliahan,

memberikan dukungan dan saling membantu satu sama lain, terima kasih banyak sudah hadir di hidup penulis, semoga setelah ini perjalanan kita akan indah, semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan dimana pun kalian berada.

18. Kepada sahabatku sedari SD, Triya Amalia, terima kasih karena sudah hadir dan tidak pergi sejak SD sampai sekarang, terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah sedari dulu, selalu memberikan semangat dan dukungan dalam hal apapun, semoga masa kita tidak ada habisnya dan selalu bersama. Semoga takdir baik selalu membersamai mu.
19. Teman-teman "*Basecamp Rani*", terima kasih telah membersamai sedari maba sampai sekarang, menjadi pelengkap dalam setiap cerita perkuliahan di hidup penulis, terima kasih atas semua dukungan, doa, dan semangat yang kalian berikan. Semoga perjalanan kalian selalu dilancarkan dan dipermudah dalam setiap kondisi.
20. Teman-teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2022. Terima kasih sudah memberikan banyak saran, bantuan dan masukan bagi penulis dalam menjalani proses skripsi. Senang dapat bertemu dengan kalian selama menjalani bangku perkuliahan.
21. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, Viola Ocha Maharani, yang telah bertahan sejauh ini meski perjalanannya tidak mudah, meski sering merasa tidak percaya diri namun tetap melangkah, tidak pernah menyerah dan selalu yakin akan ada hal indah yang menanti di masa depan. Terima kasih sudah mau berjuang, dan berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik dan semaksimal mungkin sesulit apa pun prosesnya.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 18 November 2025

Viola Ocha Maharani
NPM. 2216051050

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Perilaku Organisasi.....	9
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi	9
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	10
2.2 Kinerja Karyawan.....	12
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan	12
2.2.2 Dimensi Kinerja Karyawan.....	13
2.2.3 Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.3 Lingkungan Kerja	15
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	15
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja	17

2.4 Motivasi Kerja.....	18
2.4.1 Definisi Motivasi Kerja	18
2.4.2 Teori-Teori Motivasi Kerja	19
2.4.3 Indikator Motivasi Kerja.....	20
2.4.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	21
2.5 Budaya Organisasi.....	22
2.5.1 Definisi Budaya Organisasi	22
2.5.2 Indikator Budaya Organisasi.....	23
2.5.3 Manfaat Budaya Organisasi.....	25
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Pemikiran	28
2.8 Hubungan Antar Variabel	32
2.8.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.8.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.8.3 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.9 Hipotesis	33
III. METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel	35
3.3 Sumber Data.....	35
3.3.1 Data Primer	35
3.3.2 Data Sekunder	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1 Definisi Konseptual	36
3.5.2 Definisi Operasional	37
3.6 Skala Pengukuran Variabel.....	44
3.7 Teknik Pengujian Instrumen	45
3.7.1 Uji Validitas Instrumen.....	45
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen	47
3.8 Teknik Analisis Data	48
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	48
3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	49

3.8.3 Uji Asumsi Klasik	50
3.9 Uji Hipotesis.....	51
3.9.1 Uji t (Parsial)	51
3.9.2 Uji f (Simultan)	52
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	54
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum	55
4.1.1 Sejarah Lampung Post	55
4.1.2 Profil Perusahaan.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi	57
4.1.4 Lokasi dan Fasilitas Perusahaan.....	59
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	62
4.2.1 Karakteristik Responden.....	63
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden	73
4.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	83
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	84
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	85
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	86
4.5 Hasil Uji Hipotesis	88
4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	88
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	89
4.6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	90
4.7 Pembahasan.....	91
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	104
V. KESIMPULAN DAN SARAN	108
5.1 Kesimpulan	108
5.2 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111

LAMPIRAN 123

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Nama Media Cetak Aktif Daerah Lampung.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.2 Skor Skala Likert.....	44
Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas.....	46
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 3. 5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden.....	73
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden variabel Lingkungan Kerja (X1).....	74
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden variabel Motivasi Kerja (X2).....	76
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	78
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.7 Hasil Analisis Linear Berganda.....	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	89
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	90
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	11
Gambar 2.2 Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lampung Post	58
Gambar 4.2 Lokasi Perusahaan	61
Gambar 4.3 Lokasi Depan Gedung Kantor	61
Gambar 4.4 Fasilitas Pendukung (Area Parkir)	61
Gambar 4.5 Fasilitas Pelayanan (Lobby Utama)	62
Gambar 4.6 Fasilitas Kerja (Ruang Kerja Karyawan).....	62
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Gambar 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Gambar 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	68
Gambar 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	70
Gambar 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	71
Gambar 4.13 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Gambar 4.14 Hasil Uji Normalitas	83
Gambar 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Gambar 4.16 Kerangka Pemikiran H1	92
Gambar 4.17 Kerangka Pemikiran H2	96
Gambar 4.18 Kerangka Pemikiran H3	100

Gambar 4.19 Kerangka Pemikiran H4 104

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 Pearson Product Moment	46
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	48
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	49
Rumus 3.4 Uji Parsial (Uji t)	52
Rumus 3.5 Uji Simultan (Uji f)	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	124
Lampiran 2 Karakteristik Total Responden	129
Lampiran 3 Data Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)	130
Lampiran 4 Data Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)	132
Lampiran 5 Data Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X3)	133
Lampiran 6 Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	135
Lampiran 7 Data MSI Variabel Lingkungan Kerja (X1)	137
Lampiran 8 Data MSI Variabel Motivasi Kerja (X2)	138
Lampiran 9 Data MSI Variabel Budaya Organisasi (X3)	140
Lampiran 10 Data MSI Variabel Kinerja Karyawan (Y)	142
Lampiran 11 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	144
Lampiran 12 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	145
Lampiran 13 Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)	146
Lampiran 14 Uji Validitas kinerja Karyawan (Y)	147
Lampiran 15 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	147
Lampiran 16 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	148
Lampiran 17 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X3)	148
Lampiran 18 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	148
Lampiran 19 Uji Regresi Linier Berganda	148
Lampiran 20 Uji Koefisien Determinasi R^2	149

Lampiran 21 Uji Asumsi Klasik.....	149
Lampiran 22 Tabel t.....	150
Lampiran 23 Tabel f.....	152
Lampiran 24 Dokumentasi Pengumpulan Data Secara Offline dan Online	154

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam komunikasi, khususnya komunikasi massa, tidak pernah lepas dari media. Media massa berfungsi sebagai perantara pesan, penyedia informasi, sekaligus wadah pembentukan serta pengakuan budaya masyarakat, baik melalui media cetak, elektronik, maupun daring. Salah satunya adalah media cetak yakni media berbasis kertas yang mulai berkembang sejak ditemukan oleh Johannes Gutenberg pada tahun 1455. Sebelum itu, masyarakat menggunakan daun atau tanah liat sebagai media tulis. Kini, media cetak terus berkembang dalam bentuk, teknik, dan teknologi percetakan, dengan contoh seperti surat kabar, majalah, tabloid, dan buletin (Suyasa & Sedana, 2020).

Di Provinsi Lampung, keberadaan media cetak masih memiliki peran penting dalam menyebarkan informasi kepada masyarakat. Media cetak di Lampung tetap mendapat kepercayaan masyarakat sebagai sumber informasi, meskipun media *online* kian berkembang (Riyanto, 2023). Untuk menjaga eksistensinya, sejumlah perusahaan media cetak melakukan penyesuaian (Wardhani *et al.*, 2024). Tantangan dan persaingan terbesar media cetak saat ini terletak pada upaya beradaptasi dengan penetrasi digital yang tinggi (Kalsum, 2023). Oleh karena itu, perusahaan media cetak perlu melakukan inovasi agar keberadaannya tetap terjaga dan mampu bertahan di tengah perubahan.

Provinsi Lampung dipilih sebagai lokasi penelitian karena media cetaknya terbukti tetap relevan meski menghadapi disrupsi digital (Pranatha *et al.*, 2023). Kemudian, berdasarkan data dari Indeks Kemerdekaan Pers (IKP) Tahun 2022, ketahanan media cetak di Provinsi Lampung berada di kategori “cukup bebas” dan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal ini mencerminkan adanya kebebasan pers

yang relatif baik, sehingga perusahaan media dapat menjalankan fungsi jurnalistiknya tanpa perlu banyak hambatan yang secara tidak langsung dapat mendukung ketahanan media cetak. Dengan kondisi tersebut, penting untuk melihat lebih jauh media cetak yang masih aktif di Provinsi Lampung. Berikut pada tabel 1 adalah daftar nama media cetak yang masih aktif di Provinsi Lampung:

Tabel 1.1 Daftar Nama Media Cetak Aktif Daerah Lampung.

Nama Media		
Harian		Mingguan
Lampung Post	Radar Lampung	Haluan Lampung
Koridor Lampung	Tribun Lampung	Faktual
Analisis	Trans Lampung	Warga Lampung
Rakyat Lampung	Medinas Lampung	Swara Lampung
Kupas Tuntas	Momentum	Handal Lampung
Bongkar Post		Ekspos Lampung

Sumber: Persatuan Wartawan Indonesia Cabang Lampung Tahun (2025)

Meskipun menurut data Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) Cabang Lampung terdapat 17 media cetak yang aktif, namun data dari Dewan Pers (2025), menunjukkan terdapat 14 media cetak di Lampung yang telah diverifikasi secara faktual dan administratif. Media-media tersebut antara lain Lampung Post, Rakyat News, Harian Medinas Lampung, Tribun Lampung, Bongkar Post, Haluan, Cetak Lampung, Headline Cetak Lampung, Surat Kabar Harian Pilar, Radar Lampung, Radar Tanggamus, Trans Lampung, Kupas Tuntas, Faktual, Harian Momentum. Perbedaan data antara PWI dan Dewan Pers mengindikasikan bahwa sebagian media cetak di Lampung yang masih aktif belum melalui proses verifikasi faktual dan administratif. Artinya, ada media yang tetap diakui aktif oleh PWI meskipun belum mendapatkan pengakuan resmi dari Dewan Pers.

Dari beberapa media cetak di atas, terlihat bahwa persaingan media cetak di Provinsi Lampung cukup ketat, terutama dengan keberadaan Radar Lampung yang memiliki jaringan distribusi luas (Iqbal *et al.*, 2020), serta Tribun Lampung yang kuat secara nasional (Iqbal *et al.*, 2020). Dengan menghadapi berbagai pesaing, Lampung Post tetap bertahan sebagai salah satu media tertua di daerah ini. Dari sisi

penjualan, Lampung Post mengalami penurunan tiras dari 10.500 eksemplar pada tahun 2019 menjadi 8.100 eksemplar pada tahun 2021 (Riyanto, 2023), yang menunjukkan bahwa secara oplah Lampung Post mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Namun demikian pada penelitian oleh Riyanto (2023) juga menunjukkan bahwa Lampung Post mampu menjaga eksistensinya melalui strategi adaptif seperti penguatan penerbitan *e-paper*, peningkatan kualitas konten dan desain, serta penyesuaian jumlah cetak dengan permintaan pasar. Bahkan, menurut berita harian Lampost.co oleh Gafur (2023), Lampung Post secara tegas menolak gagasan “koran cetak mati”, yang menunjukkan masih kuatnya kepercayaan publik terhadap media cetak. Keberhasilan Lampung Post mempertahankan eksistensi meskipun menghadapi tekanan kompetisi dan penurunan oplah inilah yang menjadi alasan penelitian ini berfokus pada Lampung Post, karena perusahaan ini merepresentasikan daya tahan media cetak lokal di tengah persaingan yang semakin ketat.

Lampung Post merupakan surat kabar harian umum tertua di Provinsi Lampung yang terbit pada 10 Agustus 1974, didirikan oleh Solfian Achmad dengan izin resmi yang diberikan melalui Surat Izin Usaha Penerbitan Pers (SIUPP) No. 150/SK/Menpen/SIUPP/A.7/1986, yang dikeluarkan pada tanggal 15 April 1986 dan dinaungi oleh PT. Masa Kini Mandiri dan bagian dari *Media Group News* sejak tahun 1985. Kantor Lampung Post sendiri berada di Provinsi Lampung, tepatnya di Gedung Lampung Post, Jalan Soekarno Hatta No.108, Hajimena, Natar Lampung Selatan, Lampung. Selain itu, kini Lampung Post hadir sebagai media multiplatform yang menjangkau 13 kabupaten dan 2 kota dengan menyuguhkan berita yang teruji serta dapat dipercaya, sekaligus berkembang menjadi perusahaan *multiplatform* yang bergerak di bidang penerbitan, penyiaran, portal berita *online*, dan surat kabar cetak (Lampung Post, 2025).

Lampung Post telah meraih beberapa penghargaan dalam beberapa tahun terakhir. Menurut berita harian medcom.id yang ditulis oleh Lampost (2020), pada tahun 2020 Lampung Post berhasil menjadi pemenang umum Kompetisi Karya Jurnalistik Great Giant Foods (GGF) yang diikuti oleh empat karya jurnalistik terbaik. Kemudian, berita yang ditulis oleh Prima (2021) dalam acara *Media Group News*

(MGN) *Journalist Day 2021*, enam jurnalis dari Lampung Post (Lampost.co) mendapatkan penghargaan dalam berbagai kategori, termasuk paling berdedikasi, paling berprestasi, paling tangguh, paling kreatif, paling suportif, serta kategori paling produktif. Liputan tim Lampung Post tentang rekayasa lalu lintas di Bandar Lampung juga memenangkan kategori *Masterpiece*. Selanjutnya, berdasarkan berita jendela informasi Lampung Post yang ditulis oleh Nur (2024), bahwa dalam ajang *Serikat Perusahaan Pers (SPS) Award 2024*, Lampung Post berhasil meraih gelar *Silver Winner* untuk kategori Sampul Terbaik Media Lokal Regional Sumatera lewat desain sampul “*Stop the Gaza War*” yang mengekspresikan kepedulian terhadap isu-isu kemanusiaan internasional.

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa Lampung Post mempertahankan daya saingnya melalui strategi digital dan pencapaian jurnalistiknya, bahkan di tengah menurunnya jumlah pembaca media cetak. Motivasi karyawan yang tinggi, lingkungan kerja yang bersahabat, serta budaya organisasi yang mudah beradaptasi dan berkualitas tinggi, semuanya sangat penting bagi kinerja perusahaan yang terus diakui baik secara nasional maupun regional. Di era digital, ketiga elemen ini menjadi pilar penting untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing perusahaan media.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang serta hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan posisinya dalam organisasi (Yani, 2012). Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh *Ginting et al.*, (2019), bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Pada beberapa penelitian terdahulu, kinerja dipengaruhi di antaranya oleh lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi (Firman *et al.*, 2024);(Ratnasari & Sutjahjo, 2021). Ketiga aspek tersebut memiliki peranan penting dalam menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya sekaligus menunjukkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan

budaya organisasi tidak hanya mendorong produktivitas, semangat, serta pencapaian kinerja optimal, tetapi juga menjadi penentu terciptanya kepuasan dan loyalitas karyawan yang mendukung keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

Lingkungan kerja adalah elemen penting dalam cara karyawan melaksanakan tugas mereka (Wahyuningsih, 2018). Hal ini senada dengan Nabawi (2019), yang mendefinisikan bahwa lingkungan kerja dapat dibentuk oleh sumber daya, peralatan, praktik kerja, dan kontribusi individu pada suasana kerja yang positif. Hubungan kerja sama antara manajemen dan karyawan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, yang meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, produktivitas, dan semangat kerja. Panjaitan (2018), menyatakan aspek fisik tempat kerja adalah bagian dari lingkungan kerja dan dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas pekerja. Semangat, produktivitas, dan dorongan semua ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang mendukung.

Sedangkan, motivasi kerja adalah dorongan internal untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab (Yanuari, 2019). Karyawan yang termotivasi akan meningkatkan hasil kinerja mereka (Siswanto, 2019). Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ady & Wijono (2013), menunjukkan bahwa motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk keinginan untuk sukses, pengakuan, kondisi kerja, dan gaji, memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, baik dalam hal efisiensi, mutu hasil kerja, maupun tingkat keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Sementara itu, budaya organisasi adalah elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mencakup nilai-nilai umum, kepercayaan, perilaku, dan simbol-simbol (Hasanah *et al.*, 2023). Budaya organisasi juga berfungsi sebagai landasan bagi manajemen untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi agar sesuai dengan standar yang berlaku (Wahyuddin, 2022). Dalam penelitian Andayani & Tirtayasa (2019), menyatakan bahwa nilai-nilai, kebiasaan, dan prosedur organisasi dapat mendorong perasaan memiliki dan keterikatan emosional, yang menginspirasi pekerja untuk memberikan upaya terbaik mereka. Selanjutnya,

pada penelitian terdahulu oleh Sarumaha (2022), menyatakan ketika pekerja merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan didukung oleh kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi akan lebih berdampak positif.

Dalam teori sistem organisasi yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn (1978), organisasi dianggap sebagai sistem terbuka yang terdiri dari banyak bagian yang saling berhubungan, dan struktur, lingkungan, serta budaya organisasi yang ada mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Dalam konteks ini, sistem internal yang membentuk kinerja karyawan sebagai hasil akhirnya meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana ketiga elemen ini berinteraksi dan berkontribusi pada sistem organisasi secara keseluruhan untuk meningkatkan kinerja karyawan Lampung Post.

Jika dikaitkan dengan lokus penelitian ini, berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan di Lampung Post, terlihat bahwa suasana kerja tercermin dari fasilitas yang memadai, pembagian tugas yang terstruktur, serta hubungan kerja yang harmonis. Hal ini juga di sampaikan oleh salah satu informan wawancara yang mengatakan, “Menurut saya, suasana kerja di sini cukup nyaman karena fasilitas lengkap dan pembagian tugasnya jelas, jadi kami bisa bekerja lebih fokus” (Wawancara dengan Bapak Joni, Staf HRD Lampung Post, Tanggal 8 Mei 2025, Pukul 14.00 WIB), sehingga faktor-faktor tersebut juga dapat mendukung motivasi dan terbentuknya budaya organisasi yang positif. Meski demikian, berdasarkan keterangan staf HRD, kinerja karyawan Lampung Post mengalami penurunan seiring menurunnya penjualan media cetak. Informan menjelaskan, “Sejak oplah turun dari sekitar 40–50 ribu eksemplar per hari menjadi hanya sekitar 10 ribu eksemplar per hari, bahkan bisa kurang dari 10 ribu, dan perusahaan harus melakukan efisiensi, salah satunya pengurangan gaji dan biaya operasional, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menurun” (Wawancara dengan Bapak Joni, Staf HRD Lampung Post, Tanggal 9 September 2025, Pukul 09.00 WIB). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan dalam stabilitas keuangan perusahaan terbukti ikut memengaruhi tingkat motivasi serta hasil kerja karyawan.

Selain itu, berdasarkan penelitian terdahulu oleh Aritonang (2019), ditemukan bahwa Lampung Post memiliki sistem kerja yang cukup baik, tetapi masalah kinerja karyawan seperti keterlambatan, kurangnya akuntabilitas, dan hukuman masih ada. Hal ini didukung oleh penelitian Bakhsan (2019), yang meneliti mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Lampung Post, menunjukkan rendahnya tingkat inisiatif, loyalitas, dan kerja sama tim, dengan pencapaian kinerja rata-rata hanya 84% dari target 90%.

Berdasarkan fenomena dan studi terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja di Lampung Post. Belum banyak studi yang mengaitkan ketiga variabel tersebut pada industri media. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi, seperti yang dilakukan oleh Baiquni & Prihatini (2016) dan Khasanah (2019). Selain itu, ada pula penelitian yang hanya mengaitkan lingkungan kerja dan motivasi kerja saja seperti yang dilakukan oleh Maulana & Wirnaningsih (2020), namun tidak mengikutsertakan budaya organisasi secara lengkap. Penelitian yang memadukan ketiga variabel ini lebih banyak ditemukan pada sektor manufaktur, seperti pada penelitian oleh Arini & Hadi (2021) dan Ilham (2024), sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi ke industri media yang memiliki karakteristik berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan guna mengisi kekosongan literatur dan mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di sektor media, khususnya di Lampung Post.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Lampung Post?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibentuk yakni

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Temuan penelitian ini memberikan sarana sebagai penerapan pengetahuan peneliti, sekaligus memperkaya teori perilaku organisasi, terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta menambah wawasan tentang interaksi ketiga faktor tersebut pada perusahaan media lokal.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menjadi bahan evaluasi dalam memahami lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang berjalan dan dirasakan oleh karyawan dan membentuk kinerja mereka.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi

Berbagai ahli telah mendeskripsikan perilaku organisasi berdasarkan tingkat pengetahuan dan/atau pengalaman mereka. Beberapa konsep tersebut pada dasarnya dapat digunakan untuk saling melengkapi dalam memahami perilaku organisasi. Perilaku organisasi adalah untuk merevitalisasi organisasi dan meningkatkan pemahaman kita tentang kehidupan organisasi (Hartini *et al.*, 2021). Perilaku organisasi merupakan hal yang ‘krusial’ untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mempengaruhi/mengubah perilaku manusia dalam organisasi di tempat kerja. Perilaku organisasi mengacu pada sikap individu atau kelompok dalam organisasi yang berkaitan dengan studi sistematis tentang sikap dan perilaku, baik personal maupun interpersonal, dalam lingkungan organisasi (Prasetyo, 2018). Pengetahuan mengenai perilaku organisasi dapat digunakan untuk lebih memahami, mengantisipasi, dan mengelola perilaku manusia dalam kolaborasi organisasi, sehingga menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih besar dan kesejahteraan individu (Tewal *et al.*, 2017).

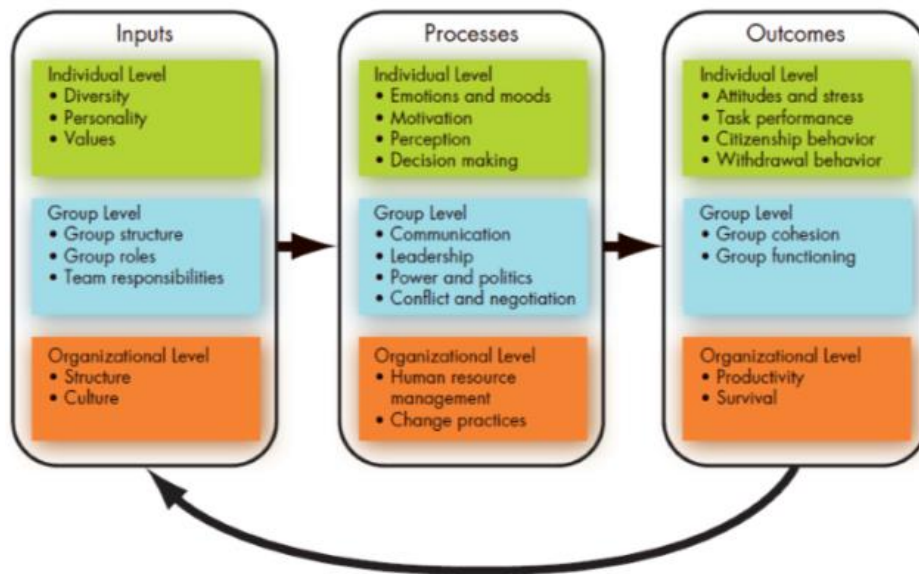
Selanjutnya, Robbins & Judge (2013), mengatakan perilaku organisasi adalah cabang ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menggunakan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dan menurut Luthans (2011), perilaku organisasi ialah memahami, meramalkan, dan mengelola perilaku manusia di dalam organisasi. Sedangkan menurut Gani *et al.*, (2020), perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan orang atau individu.

dalam organisasi dan bagaimana tindakan mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Topik utama yang tercakup dalam ilmu ini mencakup sikap manusia terhadap pekerjaan mereka, rekan kerja, imbalan, kerja sama, dan lain-lain. Ruang lingkup perilaku organisasi mencakup pemahaman tentang orang-orang dalam sistem sosial, serta mengelola dan memperkirakan bagaimana mereka dapat beroperasi secara efektif. Pengaturan individu dan organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja dan produksi, adalah fokus dari perilaku organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku, berpikir, dan berinteraksi di tempat kerja. Ilmu ini berusaha menganalisis, memprediksi, dan mengatur perilaku manusia dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas, produksi, dan kerja sama. Memahami perilaku organisasi memungkinkan manajemen untuk membuat penilaian yang lebih tepat tentang manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2015), menyarankan tiga model perilaku organisasi: *inputs*, *processes*, dan *outcomes*. Model ini menunjukkan bagaimana *input* mengarah pada proses, yang kemudian menghasilkan *outcomes* sebagai hasil, dengan interaksi timbal balik di setiap tingkatan. Model ini juga menunjukkan bagaimana hasil dapat memengaruhi dan memandu arah masa depan organisasi, sebagaimana terlihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: (Robbins & Judge, 2015)

- 1) Masukan (*Inputs*), input adalah hal-hal dasar yang dimiliki oleh individu dan organisasi sebelum proses kerja dimulai. Pada tingkat individu, hal ini dapat mencakup kepribadian, sistem nilai, dan latar belakang sosial. Dalam tingkat kelompok, input dapat mencakup struktur tim, peran anggota, dan alokasi tanggung jawab. Di tingkat organisasi, struktur dan budaya kerja merupakan dasar penting yang menentukan perilaku semua elemen di dalamnya.
- 2) Proses (*Processes*), proses adalah berbagai tindakan dan dinamika yang terjadi setelah input mencapai lingkungan kerja. Dalam proses individu meliputi pikiran, perasaan, dan keputusan orang. Dalam kelompok, proses mencakup komunikasi, pengaruh kepemimpinan, dan penyelesaian perselisihan. Proses di tingkat organisasi lebih luas, termasuk manajemen sumber daya manusia dan implementasi perubahan.
- 3) Hasil (*Outcomes*), hasil adalah efek dari proses yang telah terjadi, baik secara positif maupun negatif. Hasil individu dapat berupa kepuasan kerja, kinerja, dan bahkan stres. Dalam kelompok, hasil dapat berupa kohesi dan efektivitas tim. Sementara itu, di tingkat organisasi, hasil dapat diamati dari produktivitas dan kemampuan untuk mengatasi masalah.

Berdasarkan model Perilaku Organisasi dari Robbins dan Judge, penelitian ini menggunakan kerangka *Input–Process–Output* (IPO) untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dan budaya organisasi dikategorikan sebagai input pada level organisasi, karena keduanya merupakan faktor kontekstual yang dibentuk oleh sistem, kebijakan, dan nilai-nilai perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja termasuk input pada level individu, karena berkaitan dengan dorongan internal serta kondisi psikologis karyawan sebelum menjalankan pekerjaannya. Adapun kinerja karyawan ditempatkan sebagai output pada level individu, yaitu hasil akhir yang muncul dari pengaruh berbagai faktor input dalam organisasi. Model ini dinilai relevan karena secara teoritis mampu menjelaskan bagaimana karakteristik individu dan lingkungan organisasi memengaruhi perilaku serta hasil kerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Setiap organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan performa kerja karyawan demi mencapai tujuan bersama. Menurut Simamora (2004), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan suatu fungsi tertentu jika dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan. Kinerja karyawan menjadi salah satu aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Silaen *et al.*, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan sesuai tanggung jawab, dan bisa dijadikan indikator kontribusi SDM terhadap keberhasilan perusahaan (Widodo & Yandi, 2022). Menurut Augustine *et al.*, (2022), kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi kelancaran dan efektivitas operasional organisasi, serta dipengaruhi oleh dorongan untuk tetap relevan di lingkungan kerja yang relevan. Selanjutnya Febriani & Ramli (2023), menyatakan bahwa kinerja karyawan terkait dengan jumlah pekerjaan, kehadiran, kesopanan dan keramahan, dan ketepatan waktu kerja.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja menunjukkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan kewajiban yang

diberikan. Kinerja yang baik meningkatkan efektivitas organisasi, dipengaruhi oleh motivasi, kualifikasi, dan sikap, serta dapat diukur dari kehadiran, ketepatan waktu, dan hasil kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap kinerja staf secara berkelanjutan guna menjamin kelancaran operasional dan meningkatkan daya saing organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

2.2.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menentukan dimensi atau faktor kinerja adalah salah satu aspek yang paling penting dalam membuat penilaian kinerja (Suradiraja, 2015). Hal ini sejalan dengan pendapat Hackman dan Oldham dalam Moorhead & Griffin, dikutip dalam Suradiraja (2015), bahwa dimensi-dimensi pekerjaan inti atau teori karakteristik pekerjaan tersusun dalam 5 tahapan, yaitu: *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*, yang merupakan tahapan-tahapan yang akan menstimulasi aspek-aspek psikologi (*critical psychology state*), yang pada akhirnya berdampak pada karyawan dan hasil kerjanya berupa motivasi kerja internal yang tinggi, kualitas kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Vandela & Sugiarto (2021), yang menjelaskan bahwa dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat dibagi sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja, meliputi jumlah hasil kerja, pencapaian target, dan kemampuan memahami tugas dan aturan.
- 2) Kualitas kerja, meliputi kerapian, penyelesaian pekerjaan, ketepatan, dan kemampuan mengoperasikan peralatan kerja.
- 3) Ketepatan waktu, meliputi kehadiran, waktu penyelesaian tugas, dan pemanfaatan waktu.

Menurut Muizu *et al.*, (2019), terdapat empat kategori perspektif dimensi kinerja karyawan, yaitu perspektif keuangan karyawan, perspektif eksternal karyawan, perspektif internal karyawan, perspektif pengetahuan dan pembelajaran karyawan. Rincian lebih lanjut atas empat perspektif tersebut ialah sebagai berikut:

- 1) Perspektif keuangan karyawan: Dimensi ini terdiri dari kontribusi karyawan terhadap hasil keuangan organisasi, seperti efisiensi kerja (penghematan biaya operasional), produktivitas yang tinggi, yang berdampak pada keuntungan, dan

biaya yang lebih rendah karena lebih sedikit kesalahan atau pemborosan.

- 2) Perspektif eksternal karyawan: berfokus pada bagaimana karyawan berkontribusi pada lingkungan eksternal organisasi, seperti layanan pelanggan, persepsi publik terhadap perusahaan, dan kepuasan pelanggan sebagai hasil dari kinerja individu.
- 3) Perspektif internal karyawan: menilai komponen internal dari proses kerja, seperti disiplin kerja, kepatuhan terhadap prosedur, efektivitas tugas, dan efisiensi.
- 4) Perspektif pengetahuan dan pembelajaran karyawan: mengevaluasi sejauh mana individu berkembang dan belajar, seperti kapasitas mereka untuk mengikuti pelatihan atau teknologi baru, inisiatif mereka untuk belajar dan meningkatkan diri, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan organisasi.

2.2.3 Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan dan dukungan organisasi. Misalnya, penelitian oleh Saputri & Defrizal (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, Widiar *et al.*, (2022), menegaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Firman *et al.*, (2024), bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan terjalin hubungan harmonis antarpegawai maupun dengan pimpinan juga memberi dampak positif terhadap produktivitas. Selanjutnya, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong pegawai untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya sehingga mampu meningkatkan hasil kerja. Selain itu, budaya organisasi yang kokoh menanamkan nilai serta perilaku kerja yang sejalan dengan visi perusahaan, sehingga dapat memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pramesrianto *et al.*, (2020), kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas: jumlah pekerjaan mengacu pada jumlah hasil kerja dan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan selama periode waktu tertentu.
- 2) Kualitas: kualitas kerja mengacu pada akurasi, ketepatan, kerapian, dan kelengkapan kegiatan yang ditangani dalam suatu organisasi.
- 3) Ketepatan waktu: Setiap pekerjaan memiliki tuntutan ketepatan waktu yang berbeda, namun ada jenis pekerjaan tertentu yang harus selesai tepat waktu karena menjadi penunjang atau bergantung pada pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran: kehadiran berarti adanya tuntutan bagi karyawan untuk hadir dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.
- 5) Kemampuan bekerja sama: tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan sendiri oleh satu karyawan, beberapa jenis pekerjaan justru memerlukan dua orang atau lebih sehingga kerja sama antar karyawan menjadi sangat penting.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena indikator-indikator tersebut mencerminkan aspek-aspek penting dalam kinerja karyawan yang relevan dalam menunjang keefektifan dengan tuntutan kerja di Lampung Post.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015), mengatakan lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat berdampak pada tugas-tugas yang mereka lakukan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal (Iis *et al.*, 2022). Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Basalamah & As'ad (2021), bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan menyelesaikan tugas sehari-hari, dan suasana yang aman dan positif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Langkah pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memastikan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan, dengan kata

lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Saputra (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Contohnya seperti kebersihan, musik, dan lain-lain. Kemudian, Badrianto & Ekhsan (2020), menjelaskan bahwa emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Karyawan akan merasa lebih nyaman di tempat kerja jika mereka menyukai lingkungan tempat mereka bekerja. Mereka juga akan melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah mengacu pada semua kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja, kenyamanan, dan motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis di antara para karyawan, dan dukungan dari pimpinan, yang kesemuanya berkontribusi pada pengembangan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Tripathi & Kalia (2024), Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan, kemudian dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja, mengacu pada persepsi karyawan tentang kondisi kerja sehari-hari, seperti kenyamanan, rasa aman, dan suasana yang membuat mereka semangat bekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, mengacu pada pandangan karyawan terhadap interaksi dengan rekan kerja, termasuk komunikasi, kerja sama, dan sikap saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, mengacu pada penilaian karyawan terhadap ketersediaan alat, sarana, dan dukungan teknologi yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan, baik di kantor, lapangan, maupun saat *work from home*.

- 4) Dukungan organisasi yang dirasakan, mengacu pada seberapa besar karyawan percaya bahwa atasan mereka menghargai kesejahteraan dan kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan.

Keempat komponen ini merupakan fondasi dari lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sihalohe & Siregar (2020), lingkungan kerja memberikan banyak manfaat penting bagi karyawan dan organisasi. Manfaat-manfaat ini meliputi:

- 1) Meningkatkan semangat kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- 2) Mendorong produktivitas dan prestasi kerja yang lebih baik, karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif memiliki kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja juga memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi ketika lingkungan kerja mereka lebih menyenangkan.
- 4) Menghindari penurunan performa kerja, sebaliknya, suasana kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan moral dan motivasi, sehingga menurunkan kinerja karyawan.
- 5) Menjadi perhatian serius bagi perusahaan-perusahaan besar, banyak organisasi besar yang memberikan perhatian yang cukup besar terhadap detail lingkungan kerja, termasuk: pengaturan ruang kerja, tata letak dan desain fasilitas perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, ketersediaan fasilitas kantor, akses ke transportasi umum.
- 6) Meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan, perusahaan berusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan ramah bagi karyawan mereka. Hal ini penting karena perusahaan menyadari bahwa staf mereka adalah aset paling berharga bagi kesuksesan organisasi di masa depan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Siagian (2004), menyatakan bahwa motivasi kerja ialah daya dorong yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Lemahnya motivasi kerja terlihat dari perilaku individu seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, serta menyalahgunakan fasilitas kantor (Kuswibowo, 2020). Banyak aspek kinerja yang mempengaruhi motivasi kerja, termasuk keluarga dan budaya, persepsi masyarakat, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, tujuan atau cita-cita, pendidikan keterampilan, dan status karyawan (Putri *et al.*, 2023).

Menurut Ouyang *et al.* (2022), motivasi kerja adalah sebagai dorongan internal dan eksternal yang membentuk arah, intensitas, serta durasi perilaku kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Kemudian Suswati (2022), mendefinisikan motivasi sebagai kebutuhan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja juga bisa disebut sebagai proses psikologis yang mendorong seseorang mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya (Hulu *et al.*, 2024).

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari faktor-faktor luar yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu. Motivasi ini sangat penting dalam membangun seberapa kuat, konstan, dan terkonsentrasinya seseorang saat menjalankan pekerjaannya. Motivasi, baik yang berasal dari kesenangan batin (intrinsik) maupun dari penghargaan atau pengakuan eksternal (ekstrinsik), dapat saling melengkapi dan menginspirasi individu untuk lebih aktif, berprestasi, dan berkontribusi secara positif di tempat kerja.

2.4.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang menimbulkan dorongan, mengarahkan, serta menjaga perilaku seseorang agar tetap konsisten dalam mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2023). Berbagai teori motivasi kemudian dikembangkan untuk memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, khususnya dalam konteks organisasi dan kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, kebutuhan manusia disusun dalam bentuk hierarki yang saling berhubungan. Individu pada umumnya akan berusaha memenuhi kebutuhan paling mendasar terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow membagi kebutuhan tersebut ke dalam lima tingkatan utama, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial atau rasa memiliki, penghargaan, serta aktualisasi diri. Ia menegaskan bahwa jika kebutuhan dasar belum terpenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai secara maksimal. Sebaliknya, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi, maka individu akan terdorong untuk melanjutkan pemenuhan kebutuhan lain hingga akhirnya sampai pada tahap aktualisasi diri (Muhibbin & Marfuatun, 2020).

2) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini sering kali disebut sebagai teori motivator-*hygiene* yang menjelaskan bagaimana dua kategori faktor memengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja. Kategori pertama terdiri dari motivator (intrinsik), yang terkait dengan kepuasan kerja dan meliputi peluang untuk kemajuan profesional, pengembangan pribadi, pencapaian, pengakuan, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Unsur-unsur ini mendukung motivasi dan rasa pencapaian karyawan di tempat kerja. Dalam hal kondisi kerja dan ketidakpuasan, kategori kedua terdiri dari unsur-unsur *hygiene* (ekstrinsik), yang meliputi hal-hal seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja, gaji, dan keamanan pekerjaan. Meskipun variabel *hygiene* tidak secara langsung menyebabkan kepuasan, ketidakhadiran mereka dapat menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja

dan ketidakpuasan dipengaruhi oleh kondisi yang berbeda dan tidak berada pada kontinum yang sama (Gilbert *et al.*, 2022).

3) Teori Kebutuhan McClelland

David McClelland bersama rekan-rekannya mengemukakan teori kebutuhan yang menekankan bahwa motivasi seseorang terutama dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), serta kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Kebutuhan pencapaian mendorong individu untuk berusaha mencapai standar tertentu dan meraih keberhasilan, sedangkan kebutuhan kekuasaan berkaitan dengan dorongan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain. Adapun kebutuhan hubungan, mencerminkan keinginan untuk membangun hubungan sosial yang akrab, harmonis, dan penuh keakraban. Kombinasi dari ketiga kebutuhan tersebut akan menentukan tingkat motivasi individu, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja di dalam organisasi (Munir, 2022).

4) Teori Harapan Vroom

Victor Vroom melalui Teori Harapan menegaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh persepsi mengenai keterkaitan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diperoleh. Seseorang akan terdorong untuk memberikan usaha terbaik apabila ia yakin bahwa upaya yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang memadai, dan kinerja tersebut akan membawa pada imbalan yang bernilai bagi dirinya. Dengan demikian, motivasi muncul ketika individu melihat adanya hubungan yang konsisten antara usaha, prestasi, serta penghargaan yang didapat. Bagi organisasi, penting untuk memastikan adanya kesesuaian antara harapan karyawan dan imbalan yang diberikan, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja kerja secara optimal (Dahrani & Sohiron, 2024).

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, motivasi kerja di kategorikan ke dalam 2 tipe utama, yaitu *Intrinsic Motivation* (Motivasi Intrinsik) dan *Extrinsic Motivation* (Motivasi Ekstrinsik) sebagaimana dikemukakan oleh Amabile *et al.*, (1994), melalui alat ukur *Work Preference Inventory (WPI)*. Berdasarkan teori *Self-Determination* yang

dikemukakan oleh Deci & Ryan (2000) dalam penelitian Fischer *et al.*, (2019), bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu, misalnya rasa senang dan kepuasan pribadi, sementara motivasi ekstrinsik muncul akibat pengaruh dari luar, seperti adanya penghargaan atau pujian.

Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan dua dimensi utama dari WPI menurut Amabile *et al.*, (1994), yaitu:

- 1) *Intrinsic Motivation* (Motivasi Intrinsik), beberapa indikator yang mencerminkan motivasi intrinsik antara lain:
 - a. Minat (*Interest*)
 - b. Kemikmatan dalam bekerja (*Enjoyment and fun*)
 - c. Kompetensi (*Competence*)
 - d. Penentuan diri (*Self determination*)
 - e. Rasa ingin tahu (*Curiosity*)
 - f. Keterlibatan tugas (*Task involvement*)
- 2) *Extrinsic Motivation* (Motivasi Ekstrinsik), beberapa indikator yang mencerminkan motivasi ekstrinsik antara lain:
 - a. Dorongan insentif atau promosi.
 - b. Kebutuhan akan pengakuan atas pujian.
 - c. Dorongan pencapaian target dari atasan.
 - d. Perhatian terhadap penilaian dan tanggapan orang lain.
 - e. Fokus pada hasil kerja yang terlihat dan diakui.
 - f. Kepuasan terhadap penghargaan nyata atas usaha kerja.

Kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dinilai cocok untuk mengukur kinerja di media, karena pekerjaan di bidang ini membutuhkan dorongan internal dan eksternal secara seimbang.

2.4.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dikelompokkan menjadi tiga bentuk berdasarkan kerangka *Self-Determination Theory (SDT)*, yaitu *autonomous motivation, regulated motivation, and amotivation* (Trépanier *et al.*, 2023). Adapun penjelasannya adalah sebagai

berikut:

- 1) *Autonomous motivation* (motivasi otonom), adalah motivasi diri yang dianggap berkualitas tinggi. Motivasi ini terdiri dari dua jenis regulasi yaitu:
 - a. *Intrinsic motivation* (motivasi intrinsik): menyelesaikan pekerjaan karena Anda menikmatinya, tertarik padanya, atau merasa puas.
 - b. *Identified regulation* (regulasi teridentifikasi): menyelesaikan pekerjaan karena Anda memahami dan menerima pentingnya pekerjaan tersebut, meskipun tidak menyenangkan.
- 2) *Controlled motivation* (motivasi terkendali), mengacu pada motivasi yang didorong oleh tekanan eksternal atau internal negatif, seperti rasa bersalah atau mencari persetujuan dari orang lain. Motivasi ini terdiri dari dua jenis regulasi yaitu:
 - a. *Introjected regulation* (regulasi introjeksi): pekerjaan diselesaikan karena tekanan internal seperti rasa bersalah, malu, atau kebutuhan untuk menjaga harga diri.
 - b. *External regulation* (regulasi eksternal): pekerjaan dilakukan untuk tujuan eksternal langsung, seperti memperoleh upah, promosi, penghargaan, atau menghindari hukuman.
- 3) *Amotivation* (Tidak Termotivasi), adalah tidak adanya motivasi sama sekali untuk bekerja. Orang yang termotivasi tidak mengerti mengapa mereka bekerja, tidak percaya bahwa pekerjaan mereka penting, atau merasa tidak berdaya untuk membuat perbedaan.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar bersama yang dikembangkan oleh suatu kelompok saat memecahkan masalah, lalu diajarkan sebagai pedoman berpikir dan bertindak. Jones (2013), mengatakan Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang membentuk sikap serta perilaku karyawan terhadap sesama dan pihak luar. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan bersama yang menjadi motivasi kerja dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Wahyuddin, 2022). Budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan dan nilai bersama yang membentuk perilaku anggota.

Budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang signifikan, terutama jika mendukung strategi dan dapat menanggapi atau mengatasi masalah lingkungan dengan cepat dan efektif (Astuti, 2022). Selanjutnya, Putri & Yusuf (2022), menekankan bahwa budaya organisasi tercermin melalui simbol dan kebiasaan yang dipahami bersama, serta dibentuk dari interaksi antara manajemen dan karyawan. Budaya yang baik akan mendorong perilaku positif dan meningkatkan produktivitas.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi yang berfungsi sebagai kerangka berpikir, berperilaku, dan bertindak. Budaya ini terbentuk sebagai hasil adaptasi organisasi terhadap lingkungan dan interaksi antarpribadi, dan dapat berdampak pada moral karyawan, pola perilaku, dan efektivitas kerja. Ketika budaya organisasi mendukung strategi dan mudah beradaptasi, hal itu dapat memberikan keunggulan.

2.5.2 Indikator Budaya Organisasi

Untuk memahami budaya organisasi secara menyeluruh, karakteristik tertentu yang mencerminkan aspek-aspek penting dari praktik kerja organisasi harus diukur. Aspek-aspek tersebut yang dikenal sebagai dimensi budaya organisasi, membantu menggambarkan nilai dan kebiasaan kerja yang berlaku. Dimensi ini selanjutnya dapat dijabarkan menjadi indikator-indikator yang lebih terukur. Salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam penelitian budaya organisasi adalah model lima dimensi yang dikembangkan oleh Van Den Berg & Wilderom (2004), kemudian peneliti mengembangkan indikator dari masing-masing dimensi, sebagai berikut:

- 1) *Autonomy* (Kemandirian), yakni sejauh mana individu dalam organisasi memiliki kebebasan dalam menentukan keputusan terkait pekerjaan mereka.

Indikator:

- a. Kebebasan dalam menyusun langkah kerja.
- b. Kemandirian dalam bekerja.

- 2) *External Orientation* (Orientasi Eksternal), menggambarkan seberapa besar perhatian organisasi terhadap faktor-faktor di luar organisasi seperti kebutuhan pelanggan dan kondisi pasar.

Indikator:

- a. Tanggap terhadap perubahan/harapan pelanggan.
- b. Aktif beradaptasi dengan perkembangan pasar.

- 3) *Interdepartmental Coordination* (Koordinasi Antardepartemen), yaitu tingkat keterpaduan dan kerja sama antar bagian atau unit yang berbeda di dalam organisasi.

Indikator:

- a. Bekerja sama lintas departemen untuk tujuan bersama.
- b. Aktif beradaptasi dengan perkembangan pasar.

- 4) *Human Resource Orientation* (Orientasi terhadap Sumber Daya Manusia), merujuk pada bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya, termasuk dalam hal pengembangan, dukungan, dan penghargaan.

Indikator:

- a. Memberikan karyawan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan.
- b. Memberikan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian karyawan.

- 5) *Improvement Orientation* (Orientasi pada Perbaikan), mengacu pada kecenderungan organisasi untuk terus berinovasi dan melakukan peningkatan berkelanjutan dalam praktik kerja sehari-hari

Indikator:

- a. Dukungan organisasi terhadap ide baru dari karyawan.
- b. Pengkajian ulang untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.

Hal ini sejalan dengan temuan Salehipour & Mand (2018), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kokoh mampu membangun kesamaan persepsi antar

bagian, mempertegas prinsip etika kerja, serta mendorong keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, pengukuran budaya organisasi dalam penelitian ini diarahkan pada aspek keselarasan nilai, partisipasi aktif, dan kepastian dalam pola kerja.

2.5.3 Manfaat Budaya Organisasi

Baik pengembangan keterampilan analisis organisasi maupun efektivitas transformasi digital sangat bergantung pada budaya organisasi. Berikut ini adalah beberapa manfaat budaya organisasi menurut Blat *et al.*, (2024):

- 1) Melalui nilai, keyakinan, dan praktik kolaboratif, para anggota organisasi disebut sebagai identitas "perekat sosial" organisasi.
- 2) Budaya menghasilkan pengetahuan. Dalam konteks budaya digital, ini berarti merangkul proses pembaruan yang berkelanjutan dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, Andina & Ali (2024), mengatakan bahwa ada beberapa manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Semua organisasi harus memiliki budaya organisasi yang kuat agar dapat bertahan lama dan beroperasi dengan baik.
- 2) Budaya organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dalam mencapai tujuan.
- 3) Budaya yang positif mendorong terciptanya tempat kerja yang produktif dan berpikiran maju.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan analisis dari temuan-temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek yang diteliti. Selain menunjukkan posisi dan nilai penelitian yang sedang dilakukan, penelitian terdahulu sangat penting untuk memberikan landasan teori. Bagian ini akan mengkaji sejumlah penelitian yang relevan untuk menentukan bagaimana pendekatan, metode, dan temuan para peneliti terdahulu dapat menjadi rangkuman dan acuan bagi penelitian ini. Hasil pencarian dari penelitian terdahulu ini dapat terlihat dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Saran Penelitian Terdahulu
(Tanamal <i>et al.</i> , 2023)	<i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable (Case Study of Laboratory Department at PT. Indo Muro Kencana)</i>	Variabel Budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja.	<p>Persamaan:</p> <p>Persamaan dari kedua penelitian ini terletak pada variabel x yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi, serta variabel y yaitu kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian sebelumnya menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan berfokus pada sektor pertambangan, sedangkan penelitian ini memasukkan motivasi kerja sebagai variabel X dan berfokus pada industri media.</p>	Disarankan untuk meneliti berbagai industri atau unit kerja yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil dan memasukkan variabel tambahan sebagai faktor intervening untuk mendapatkan hasil yang lebih dalam dan komprehensif.
(Ali Iqbal <i>et al.</i> , 2021)	<i>The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	<p>Persamaan:</p> <p>Keduanya meneliti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian sebelumnya menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan</p>	Disarankan penelitian selanjutnya bisa memperluas objek, menambahkan variabel lain, atau menguji hubungan antar dimensi agar lebih spesifik.

			variabel mediasi dan menggunakan budaya organisasi sebagai variabel independen.	
(Sri Dewi <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa	Lingkungan kerja internal, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa.	<p>Persamaan:</p> <p>Memiliki variabel x yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi, serta variabel y yang sama yaitu kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Objek penelitian yang berbeda, penelitian sebelumnya meneliti pada perusahaan BUMN di sektor perkebunan, sedangkan penelitian ini meneliti pada perusahaan industri media.</p>	Disarankan untuk mengembangkan penelitian pada sektor yang berbeda agar hasilnya lebih umum dan relevan.
(Saputri & Defrizal, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	<p>Persamaan:</p> <p>Keduanya meneliti bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Memiliki fokus/objek yang berbeda, penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan di sektor telekomunikasi, sedangkan penelitian ini berfokus pada</p>	Memperluas jumlah sampel agar hasil lebih representatif dan melakukan penelitian pada sektor yang berbeda untuk hasil yang lebih luas.

			perusahaan di industri media.	
(Hadi & Soelistya, 2024)	The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation at PT Indobaja Primamurni	Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi.	<p>Persamaan:</p> <p>Memiliki variabel X yang sama yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi, serta variabel Y yang sama yaitu kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi.</p>	Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, serta memperluas cakupan objek dan lokasi penelitian agar diperoleh hasil yang lebih beragam dan komprehensif.

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menjelaskan hubungan konseptual antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam memastikan organisasi berjalan dengan lancar dan efektif. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Augustine *et al.*, 2022). Kinerja karyawan didorong oleh keinginan untuk tetap kompetitif di tempat kerja yang dinamis dan berorientasi. Selanjutnya Febriani & Ramli (2023), menyatakan bahwa kinerja karyawan terkait dengan jumlah pekerjaan, kehadiran, kesopanan dan keramahan, dan ketepatan waktu kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini, mencakup: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Pramesrianto *et al.*, 2020).

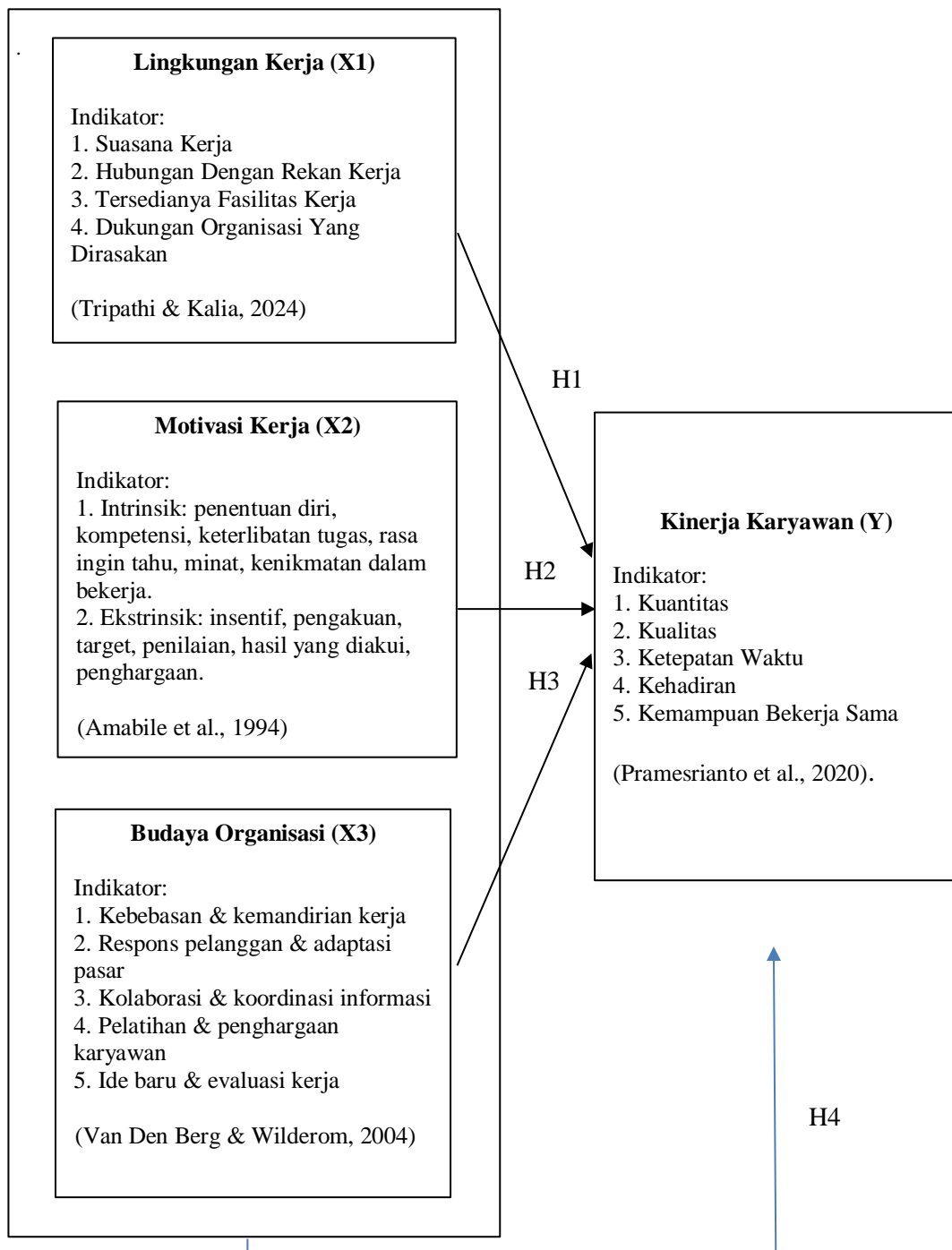
Kemudian, lingkungan kerja di sebuah perusahaan tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Contohnya seperti kebersihan, musik, dan lain-lain (Saputra, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Iis *et al.*, 2022). Indikator lingkungan kerja terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, dukungan organisasi yang dirasakan (Tripathi & Kalia, 2024).

Selanjutnya, motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan yang mendorong perilaku untuk tujuan tertentu, seperti motivasi kerja dapat menginspirasi atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat (Suswati, 2022). Hulu *et al.*, (2024), menyatakan bahwa motivasi kerja juga bisa disebut sebagai proses psikologis seorang karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan, dengan kata lain keinginan dari dalam diri untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Amabile *et al.*, (1994), ada dua dimensi yang dapat dijadikan indikator pada motivasi kerja, yaitu *Intrinsic Motivation* (Motivasi Intrinsik), dan *Extrinsic Motivation* (Motivasi Ekstrinsik).

Jones (2013), mengatakan Budaya organisasi adalah nilai dan norma bersama yang menentukan bagaimana karyawan berpikir, merasakan, dan bertindak terhadap satu sama lain dan terhadap individu di luar organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sikap umum, keyakinan, dan nilai-nilai praktis di antara semua anggota suatu organisasi. Budaya organisasi mengacu pada semua simbol (tindakan, rutinitas, diskusi, dan sebagainya) dan makna yang diberikan pada simbol-simbol ini oleh anggota organisasi (Putri & Yusuf, 2022). Menurut Van Den Berg & Wilderom (2004), ada lima dimensi yang dapat dijadikan indikator pada budaya organisasi yaitu *Autonomy* (Kemandirian), *External Orientation* (Orientasi Eksternal), *Interdepartmental Coordination* (Koordinasi Antardepartemen), *Human Resource Orientation* (Orientasi terhadap Sumber Daya Manusia), *Improvement Orientation* (Orientasi pada Perbaikan).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah faktor internal yang terdiri dari karakteristik pribadi yang merujuk pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Ketiga variabel tersebut menggambarkan keterkaitan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan (Parmansyah, 2025). Penerapan budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang positif, dan motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi digunakan secara lebih efektif (Jumady, 2023). Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor intrinsik, kemudian budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel ekstrinsik (*hygiene*) yang jika dikelola dengan baik dapat menghindari ketidakpuasan dan mendorong pengembangan kinerja karyawan yang optimal, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan yang tepat terhadap aspek-aspek tersebut menjadi elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berkesinambungan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun oleh peneliti, terdapat indikasi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari beberapa variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat lebih jelas dalam Gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Sumber: Data diolah peneliti (2025).

Keterangan:

→ : Secara Parsial

→ : Secara Simultan

2.8 Hubungan Antar Variabel

2.8.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Waworundeng *et al.*, (2021), mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press), ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenang Cemerlang Press. Artinya, semakin kondusif suasana kerja yang tercipta, baik dari segi fisik maupun hubungan sosial, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan semangat, memperkuat kerja sama antar pegawai, serta mendorong tercapainya produktivitas yang lebih optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya kualitas lingkungan kerja dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Basalamah & As'ad (2021), bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan menyelesaikan tugas sehari-hari, dan suasana yang aman dan positif mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.8.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Yudhanto & Alchoir (2024), mengenai Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tempo Media TBK Jakarta Selatan, ditemukan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Media TBK Jakarta Selatan. Artinya, ketika karyawan memiliki dorongan motivasi yang tinggi, baik dari faktor internal maupun eksternal, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Karyawan yang termotivasi akan lebih antusias, disiplin, serta berkomitmen dalam menyelesaikan tugas, sehingga memberikan kontribusi nyata pada peningkatan produktivitas perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Suswati (2022), mendefinisikan motivasi sebagai kebutuhan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam meningkatkan semangat kerja.

2.8.3 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Dewi *et al.*, (2021), mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti penerapan nilai, norma, dan aturan dalam organisasi mampu membentuk sikap disiplin, konsistensi, serta tanggung jawab karyawan, sehingga kinerja mereka semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Wahyuddin (2022), bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan bersama yang menjadi motivasi kerja dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah suatu penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang terkait dan belum didasarkan pada data-data empiris yang didapatkan dari pengumpulan data (Sugiyono, 2021). Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan, maka terdapat hipotesis sebagai berikut:

Ha₁: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

H₀₁: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

Ha₂: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

H₀₂: Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

Ha₃: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

H₀₃: Budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

Ha₄: Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

H₀₄: Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Lampung Post.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian eksplanatif merupakan pendekatan dalam studi kuantitatif yang digunakan untuk mengungkap hubungan sebab-akibat antar variabel, biasanya melalui metode survei atau eksperimen, dengan tujuan menguji hipotesis dan menelusuri pengaruh variabel satu terhadap lainnya menggunakan analisis statistik, sehingga dapat memahami tidak hanya gejala yang tampak, tetapi juga alasan yang mendasarinya. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, mengungkap fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, serta menaksir dan meramalkan hasilnya (Mukhid, 2021).

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel independen lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Melalui metode ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh antar variabel dalam konteks keberlanjutan organisasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Creswell (2014) dalam Subhaktiyasa (2024), populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lampung Post, yang berjumlah 73 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili populasi yang diambil dengan teknik tertentu sebagai data empirik penelitian. Pemilihan sampel penelitian sangat penting karena kemungkinan kesalahan peneliti meningkat seiring dengan semakin jauhnya sampel dari populasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi para peneliti untuk menggunakan teknik sampling (Mukhid, 2021). Salah satu teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Asari *et al.*, (2023), sampling jenuh adalah teknik penggunaan setiap anggota populasi sebagai sampel, yang biasa digunakan jika populasinya relatif kecil. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan mencakup seluruh anggota populasi, yaitu berjumlah 73 karyawan.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut Hasan (2002) dalam Inadjo *et al.*, (2022), data primer adalah informasi yang secara langsung dikumpulkan di lapangan oleh peneliti atau orang yang membutuhkannya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Hasan (2002) dalam Inadjo *et al.*, (2022), data sekunder merupakan jenis data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui oleh sumber-sumber informasi yang telah tersedia sebelumnya. Biasanya sumber tidak langsung, yaitu berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi (Situmorang & Lutfi, 2014). Pada penelitian ini, data sekunder dihimpun melalui kajian pustaka yang melibatkan beragam referensi, seperti buku, jurnal ilmiah baik dalam maupun luar negeri, laporan penelitian terdahulu, situs web, serta berbagai media lain yang memuat informasi relevan dengan variabel yang menjadi fokus penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau

kejadian yang mengajukan serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan data mengenai studi yang sedang dilakukan (Amalia *et al.*, 2022). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dalam bentuk *google form* dan membagikannya secara *online* melalui *whatsapp* kepada seluruh karyawan Lampung Post dengan tiga divisi yaitu redaksi, *revenue*, dan *supporting*.

3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan suatu makna atau konsep inti yang ada pada penelitian guna mempermudah peneliti dalam melakukan proses operasional yang secara jelas agar penelitian mampu mencapai tujuan (Asari *et al.*, 2023). Berikut adalah definisi konseptual dalam variabel ini:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan atau pekerja melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Iis *et al.*, 2022). Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat berdampak pada tugas-tugas yang mereka lakukan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Siagian, 2004). Motivasi kerja juga bisa disebut sebagai proses psikologis seorang karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan, dengan kata lain keinginan dari dalam diri untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja (Hulu *et al.*, 2024).

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar bersama yang dikembangkan oleh suatu kelompok saat memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internalnya yang telah terbukti valid dan sebagai hasilnya, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsi, berpikir, dan merasakan tentang masalah tersebut (Schein,

2010). I. R. Putri & Yusuf (2022), menjelaskan budaya organisasi mengacu pada semua simbol (tindakan, rutinitas, diskusi, dan sebagainya) dan makna yang diberikan pada simbol-simbol ini oleh anggota organisasi.

4) Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam memastikan organisasi berjalan dengan lancar dan efektif (Augustine *et al.*, 2022).

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan yang merinci dan digunakan untuk mempermudah pengertian dan pemahaman dari setiap konsep yang akan diteliti. Definisi operasional digunakan untuk memperjelas suatu konsep menggunakan alat ukur yang disesuaikan dengan variabel penelitian (Mukhid, 2021). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas dalam bekerja		1. Suasana Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan merasa suasana kerja di tempat mereka bertugas mendorong semangat dalam bekerja. b. Karyawan merasa suasana kerja mendukung untuk fokus dalam bekerja.
			2. Hubungan Dengan Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Rekan kerja selalu membantu ketika menghadapi kesulitan. b. Komunikasi dengan rekan kerja tetap terjaga baik
			3. Tersedianya Fasilitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. b. Karyawan merasa dukungan teknologi memadai untuk menunjang pekerjaan.

			4. Dukungan Organisasi yang Dirasakan	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan menghargai hasil kerja karyawan. b. Kesejahteraan karyawan diperhatikan.
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk berperilaku dan bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.	1. <i>Intrinsic Motivation</i> (Motivasi Intrinsik)	1. Minat (<i>Interest</i>)	a. Karyawan merasa tertarik menghadapi tantangan dalam pekerjaan.
			2. Kenikmatan dalam bekerja (<i>Enjoyment and fun</i>)	b. Karyawan menikmati proses pelaksanaan tugas
			3. Kompetensi (<i>Competence</i>)	c. Karyawan merasakan kepuasan setelah menyelesaikan pekerjaan.
			4. Penentuan diri (<i>Self determination</i>)	d. Karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri.
			5. Rasa ingin tahu (<i>Curiosity</i>)	e. Karyawan termotivasi oleh rasa ingin tahu terhadap sesuatu.
			6. Keterlibatan tugas (<i>Task involvement</i>)	f. Karyawan mengalami keterlibatan penuh saat bekerja.
		2. <i>Extrinsic Motivation</i> (Motivasi Ekstrinsik)	1. Dorongan insentif atau promosi	a. Karyawan terpacu oleh adanya insentif seperti bonus atau promosi.

			2. Kebutuhan akan pengakuan atas pujian.	b. Karyawan berupaya untuk memperoleh pengakuan atas pujian.
			3. Dorongan pencapaian target dari atasan.	c. Karyawan termotivasi untuk mencapai target yang ditentukan atasan.
			4. Perhatian terhadap penilaian dan tanggapan dari orang lain.	d. Karyawan memperhatikan penilaian dan tanggapan dari orang lain.
			5. Fokus pada hasil kerja yang terlihat dan diakui.	e. Karyawan memusatkan perhatian pada hasil kerja yang terlihat dan diakui.
			6. Kepuasan terhadap penghargaan nyata atas usaha kerja.	f. Karyawan merasa puas apabila usahanya dihargai secara nyata.
Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, serta kebiasaan bersama dalam organisasi yang menjadi pedoman berperilaku bagi seluruh karyawan.	1. <i>Autonomy</i> (Kemandirian)	1. Kebebasan dalam menyusun langkah kerja.	a. Karyawan diberi kebebasan dalam menentukan langkah kerja yang dianggap efektif.
			2. Kemandirian dalam bekerja.	b. Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara mandiri.

		2. <i>Eksternal Orientation</i> (Orientasi Eksternal)	1. Tanggap terhadap perubahan/harapan pelanggan.	a. Organisasi cepat merespons perubahan kebutuhan dan harapan pelanggan.
			2. Aktif beradaptasi dengan perkembangan pasar.	b. Organisasi secara aktif menyesuaikan strategi dengan kondisi pasar yang berkembang.
		3. <i>Interdepartmental Coordination</i> (Koordinasi Antardepartemen)	1. Bekerja sama lintas departemen untuk tujuan bersama.	a. Karyawan bersedia bekerja sama dengan departemen lain demi tercapainya tujuan perusahaan.
			2. Merasa bertanggung jawab atas hasil kerja tim.	b. Karyawan merasa tiap orang bertanggung jawab atas hasil tim
		4. <i>Human Resource Orientation</i> (Orientasi terhadap Sumber Daya Manusia)	1. Memberikan karyawan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan.	a. Karyawan diberi kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan.
			2. Memberikan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian karyawan.	b. Organisasi memberikan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian karyawan.
		5. <i>Improvement Orientation</i> (Orientasi pada Perbaikan)	1. Dukungan organisasi terhadap ide baru dari karyawan.	a. Organisasi mendukung munculnya ide baru dari karyawan.

			2. Pengkajian ulang proses kerja rutin untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.	b. Proses kerja rutin dikaji ulang untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.		1. Kuantitas	a. Karyawan mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target yang diberikan atasan. b. Karyawan mampu menangani tambahan pekerjaan di luar tugas utama jika diperlukan.
			2. Kualitas	a. Karyawan jarang membuat kesalahan dalam bekerja. b. Karyawan bekerja dengan hasil yang tepat serta rapi.
			3. Ketepatan Waktu	a. Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai <i>deadline</i> . b. Karyawan mampu menyesuaikan kecepatan kerja ketika ada <i>deadline</i> mendesak.

			4. Kehadiran	<p>a. Karyawan jarang absen atau meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.</p> <p>b. Karyawan dapat menjaga konsistensi kehadiran meskipun menghadapi kondisi yang kurang mendukung (misalnya cuaca, jarak, atau kendala teknis).</p>
			5. Kemampuan Bekerja Sama	<p>c. Karyawan aktif membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan.</p> <p>d. Karyawan terbuka terhadap ide atau masukan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.</p>

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dari seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* memiliki empat atau lebih pertanyaan yang ditambahkan bersama-sama untuk menghasilkan skor atau nilai yang mencerminkan ciri-ciri pribadi termasuk perilaku, sikap, dan pengetahuan (Budiaji, 2013). Dengan menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diukur disebut sebagai variabel indikator dan berfungsi sebagai standar untuk membuat item instrumen, yang dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Daftar periksa atau pertanyaan pilihan ganda dapat digunakan sebagai alat penelitian saat menggunakan skala *likert* ini. Respons yang dipilih kemudian diberi bobot pada skala *likert* ini, yang kemudian menilai orang yang dimaksud. Penelitian ini menggunakan urutan 5 skor atau angka penelitian dari satu (1) sampai (5). Berikut merupakan tabel 3.2 skor skala *likert*;

Tabel 3.2 Skor Skala *Likert*

No	Skala	Bobot Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Skala Likert dengan interval 1–5 dalam penelitian ini kemudian diolah menggunakan *method of successive interval (MSI)*. Metode ini digunakan penulis untuk mengubah data ordinal menjadi data interval sehingga dapat diaplikasikan pada variabel independen maupun dependen. Menurut Sugiyono (2019), langkah-langkah penerapan MSI meliputi:

- a. Mengidentifikasi jawaban responden pada setiap item kuesioner.
- b. Menghitung frekuensi dari setiap pilihan jawaban.
- c. Membagi jumlah frekuensi dengan total responden untuk memperoleh nilai proporsi.

- d. Menyusun proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan sesuai dengan skor.
- e. Mengonversi proporsi kumulatif menjadi nilai Z.
- f. Menentukan nilai densitas dari masing-masing Z.
- g. Menghitung nilai skala interval dengan menggunakan rumus yang ditetapkan.

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

Menurut Sugiyono (2019), uji coba instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, apabila instrumen yang dipakai dalam pengumpulan data valid dan reliabel, maka hasil penelitian yang diperoleh juga dapat dipercaya dan memiliki tingkat keabsahan yang baik. Marthiani (2024), juga mengatakan bahwa pengujian instrumen merupakan proses untuk memastikan bahwa alat ukur penelitian layak digunakan sesuai standar, yaitu setelah melalui uji validitas dan reliabilitas. Tingkat validitas dan reliabilitas data dipengaruhi oleh kualitas instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data atau mengukur objek dari variabel penelitian. Dengan kata lain, baik atau buruknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh tingkat validitas serta reliabilitas yang dimilikinya.

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas bertujuan memastikan bahwa setiap item kuesioner benar-benar mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Prosedurnya melibatkan korelasi antara skor tiap butir dengan skor total menggunakan teknik *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2017). Pendekatan *pearson product moment* digunakan untuk melakukan uji validitas menggunakan korelasi item-total. Bila nilai r-hitung melebihi r-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, item pertanyaan dianggap valid. Untuk menentukan apakah setiap item sesuai untuk digunakan, uji validitas menggunakan pendekatan korelasi item-total, khususnya jika koefisien korelasi menunjukkan nilai yang cukup (Handayani *et al.*, 2024), adapun rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

Rumus 3.1 Pearson Product Moment

$$R_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N: Jumlah sampel

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum x$: Jumlah total skor X

$\sum y$: Jumlah total skor Y

Pengujian signifikan koefisien korelasi berpedoman pada taraf signifikansi 0,05 dengan ketentuan rhitung dan rtabel sebagai berikut:

- 1) Jika rhitung \geq rtabel, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.
- 2) Jika rhitung \leq rtabel, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,711	0,361	Valid
	X1.2	0,692	0,361	Valid
	X1.3	0,623	0,361	Valid
	X1.4	0,380	0,361	Valid
	X1.5	0,615	0,361	Valid
	X1.6	0,753	0,361	Valid
	X1.7	0,545	0,361	Valid
	X1.8	0,663	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,534	0,361	Valid
	X2.2	0,596	0,361	Valid
	X2.3	0,637	0,361	Valid
	X2.4	0,734	0,361	Valid
	X2.5	0,594	0,361	Valid
	X2.6	0,554	0,361	Valid
	X2.7	0,469	0,361	Valid
	X2.8	0,569	0,361	Valid

	X2.9	0,817	0,361	Valid
	X2.10	0,718	0,361	Valid
	X2.11	0,785	0,361	Valid
	X2.12	0,653	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,618	0,361	Valid
	X3.2	0,791	0,361	Valid
	X3.3	0,799	0,361	Valid
	X3.4	0,802	0,361	Valid
	X3.5	0,671	0,361	Valid
	X3.6	0,533	0,361	Valid
	X3.7	0,746	0,361	Valid
	X3.8	0,612	0,361	Valid
	X3.9	0,693	0,361	Valid
	X3.10	0,844	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,633	0,361	Valid
	Y.2	0,790	0,361	Valid
	Y.3	0,570	0,361	Valid
	Y.4	0,757	0,361	Valid
	Y.5	0,615	0,361	Valid
	Y.6	0,620	0,361	Valid
	Y.7	0,425	0,361	Valid
	Y.8	0,743	0,361	Valid
	Y.9	0,743	0,361	Valid
	Y.10	0,637	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 11-14

3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Jika respons seseorang terhadap suatu pernyataan tetap konstan atau stabil sepanjang waktu, variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau dapat diandalkan (Rahmanita, 2022). Instrumen yang reliabel ialah yang memberikan hasil konsisten ketika mengukur objek yang sama berulang kali dianggap dapat dipercaya (Sugiyono, 2019). Pendekatan *cronbach's alpha* digunakan untuk menguji kuesioner ini. Amirudin *et al.*, (2021), menyatakan bahwa *cronbach's alpha* dapat diterima jika nilainya $> 0,6$. Keandalan reliabilitas internal meningkat seiring dengan kedekatan *cronbach's alpha* dengan 1. Menurut Situmorang & Purba (2019), rumus yang digunakan dalam melakukan metode *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{v_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir atau item

v_t^2 : Variabel total

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,775	Realiable
Motivasi Kerja (X2)	0,866	Realiable
Budaya Organisasi (X3)	0,888	Realiable
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	Realiable

Sumber: Lampiran 15-18

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Nasution (2017), statistik deskriptif mempelajari cara mengumpulkan data dan menampilkannya dengan cara yang masuk akal. Statistik deskriptif semata-mata digunakan untuk menggambarkan atau memberikan informasi tentang skenario, fenomena, atau kumpulan data. Statistik deskriptif berfungsi untuk menjelaskan keadaan, tanda, atau masalah. Pendekatan ini menggunakan pengukuran nilai tengah (seperti rata-rata, median, dan modus), ukuran dispersi (seperti rentang, deviasi standar, dan varian), dan penyajian data secara tabel atau grafik untuk menyampaikan fitur data. Skala pengukuran nominal, ordinal, atau interval/rasio menentukan jenis data, yang menginformasikan pilihan metode analisis.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menampilkan data secara ringkas dan informatif melalui dua langkah. Pertama, menggambarkan karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Kedua, mendeskripsikan jawaban responden atas setiap item pada variabel

lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y), menggunakan distribusi frekuensi, persentase, serta nilai rata-rata. Dengan cara ini, analisis deskriptif memberikan gambaran yang jelas mengenai profil responden sekaligus kecenderungan jawaban terhadap variabel penelitian.

3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/*response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/*predictor* (X1, X2,...Xn). Jika nilai-nilai variabel bebas/*predictor* (X1, X2,... Xn) diketahui, maka tujuan uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/*response* (Y). Selanjutnya, perlu juga untuk dapat menentukan arah hubungan antara variabel bebas (Yuliara, 2016). Adapun analisis linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian pada penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan mode dasar menurut Yuliara (2016), sebagai berikut:

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta persamaan regresi
- β_1 : Koefisien regresi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
- β_2 : Koefisien regresi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan
- β_3 : Koefisien regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan
- X₁ : Lingkungan Kerja
- X₂ : Motivasi Kerja
- X₃ : Budaya Organisasi
- e : Epsilon/Residual

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah prasyarat statistik untuk analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Squares (OLS)*. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk menjamin bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki ketepatan estimasi yang paling tinggi, minim bias, dan konsisten. Untuk memastikan persamaan regresi yang digunakan sesuai dan sah, maka dilakukan uji asumsi klasik ini. Beberapa uji asumsi tradisional harus dilakukan sebelum menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Tujuannya adalah untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan memenuhi prasyarat untuk kualitas regresi yang optimal dan tidak ada penyimpangan asumsi (Sholihah *et al.*, 2023). Uji asumsi klasik terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Hal ini penting agar model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Salah satu metode yang sering digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov, di mana data dikatakan normal jika signifikansinya melebihi 0,05. Normalitas juga dapat dievaluasi secara visual melalui histogram dan normal probability plot. Jika titik-titik pada grafik tersebut mengikuti atau mendekati garis diagonal, maka data dapat dianggap memiliki distribusi yang normal (Altantu *et al.*, 2021).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi adanya ketidaksetaraan varians dari satu residu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual antar observasi tetap disebut heteroskedastisitas dan jika tidak tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang layak adalah model di mana tidak ada bukti heteroskedastisitas (Ghazali, 2016). Adapun dasar analisis uji heteroskedastisitas, yaitu:

- a. Jika terdapat pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Penilaian dilakukan dengan memperhatikan nilai toleransi; jika nilainya lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) $\leq 10,00$, maka uji multikolinieritas tidak terjadi. Sebaliknya, jika nilai toleransi $< 0,10$ dan *VIF* $> 10,00$, maka model regresi dianggap mengalami multikolinieritas. Hasil uji ini penting karena dapat mempengaruhi ketepatan estimasi parameter regresi dan interpretasi hubungan antar variabel *independen* (Ghozali, 2016).

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian dari statistika inferensial yang berfungsi untuk membuktikan kebenaran dugaan sementara dalam penelitian kuantitatif. Melalui pengujian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan yang lebih valid serta menentukan arah penelitian selanjutnya, berdasarkan hasil penerimaan atau penolakan hipotesis (Yam & Taufik, 2021). Menurut Lolang (2014), dalam penelitian kuantitatif, hipotesis umumnya dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Hipotesis nol (H_0): menyatakan bahwa tidak ada perbedaan, pengaruh, ataupun hubungan antar variabel
- 2) hipotesis alternatif (H_a): menyatakan sebaliknya, yakni adanya perbedaan, pengaruh, atau hubungan. Hipotesis alternatif dapat berbentuk dua arah (*two-tailed*), yang menegaskan adanya perbedaan tanpa menunjukkan arah tertentu, atau satu arah (*one-tailed*), yang menekankan pengaruh dengan arah positif maupun negatif.

Dalam proses pengujiannya, terdapat kemungkinan munculnya kesalahan, yaitu kesalahan tipe I jika H_0 ditolak padahal benar, serta kesalahan tipe II jika H_0 diterima padahal salah.

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji ini dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk

mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017), uji t-parsial dapat dirumuskan sebagai berikut :

Rumus 3.4 Uji Parsial (Uji t)

$$t = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$$

Keterangan :

β_n : Koefisiensi regresi masing-masing

$S\beta_n$: Standar eror masing-masing variabel

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 (dengan tingkat kepercayaan 95%) serta derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, di mana k = merupakan jumlah variabel regresi dan n = adalah jumlah responden. Dalam uji t, hipotesis yang diuji disusun dalam bentuk hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Proses pengujiannya dilakukan melalui uji parsial atau uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. H_a : Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H_0 : Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan kriteria keputusannya sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.9.2 Uji f (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Adapun rumus F_{hitung} menurut Sugiyono (2019), dapat dilihat sebagai berikut :

Rumus 3.5 Uji Simultan (Uji f)

$$F = \frac{R^2 k}{1 - R^2} \frac{n - k - 1}{1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independent

R₂ = Koefisien korelasi ganda

Dalam melakukan uji F, digunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (dengan Tingkat kepercayaan 95%), serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) pembilang $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$, di mana k merupakan jumlah koefisien dalam model regresi linear dan n merupakan jumlah total pengamatan. Uji F dilakukan dengan hipotesis yang akan diuji, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Berikut tahapan pengujian uji simultan atau uji F :

- a. H_a : Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H_0 : Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji F Adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti masing-masing variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Soedyafa *et al.*, (2020), Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen secara simultan dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, nilai R^2 merepresentasikan proporsi keragaman variabel dependen yang mampu diterangkan oleh variabel independen dalam suatu model regresi.

Berikut ini merupakan pedoman dalam menginterpretasikan koefisien korelasi :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 3. 5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Sumber : (Sugiyono, 2019)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lampung Post, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lampung Post. Meskipun lingkungan kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks industri media, karyawan cenderung tetap menyelesaikan tugas dan target kerja meskipun kondisi lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama penentu kinerja.
2. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lampung Post. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, tingkat motivasi yang dirasakan karyawan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan profesionalisme dan target kerja dalam industri media membuat karyawan tetap bekerja sesuai standar, terlepas dari tingkat motivasi yang dirasakan.

3. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lampung Post. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama lintas departemen, saling menghormati, loyalitas, serta komitmen terhadap pekerjaan menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan secara konsisten.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Lampung Post. Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi, mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,0%, sedangkan 51,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan, namun secara bersama-sama ketiganya tetap memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Saran Teoretis

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan rujukan dalam pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya yang membahas lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, serta kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian mendatang dianjurkan untuk memperluas objek kajian dengan melibatkan berbagai sektor industri agar diperoleh gambaran yang lebih spesifik dan komparatif mengenai pengaruh setiap variabel. Di samping itu, penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun kepemimpinan, untuk mengkaji peran variabel tersebut dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif juga disarankan guna menggali secara lebih komprehensif terkait persepsi serta pengalaman karyawan terhadap budaya organisasi dan dinamika kerja, khususnya dalam konteks industri media.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perusahaan perlu meningkatkan beberapa indikator yang masih berada di bawah rata-rata. Pada variabel lingkungan kerja, “dukungan organisasi” dapat diperbaiki melalui komunikasi yang lebih intens dan pemberian bantuan yang lebih responsif kepada karyawan. Pada motivasi kerja, “perhatian terhadap penilaian dan tanggapan orang lain”, dapat ditingkatkan dengan mekanisme apresiasi dan umpan balik kinerja yang lebih jelas. Pada budaya organisasi, rendahnya “ketanggapan terhadap perubahan dan harapan pelanggan”, dapat diatasi dengan pelatihan sederhana terkait adaptasi dan pemahaman kebutuhan pembaca. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada indikator “kehadiran”, perusahaan dapat memperkuat pengawasan absensi dan memberikan pemahaman mengenai pentingnya kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maksipreneur*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Agustiani, R. R., Kusmayadi, I. M., & Karlinah, S. (2022). The Effect of Job Demands on Journalist Performance in Pikiran Rakyat Newspaper. *Kajian Jurnalisme*, 06(01). <https://doi.org/doi.org/10.24198/jkj.v6i1.27205>
- Ali Iqbal, M., Badawi Saluy, A., & Yusuf Hamdani, A. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(5), 842–871. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.942>
- Altantu, N., Araossanty, N. P. E., & Nugraha, M. E. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Morowali. *Jurnal Studi Manajemen & Riset Terapan*, 1(2), 38–46.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950–967. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa, E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Amirrudin, M., Nasution, K., & Supahar. (2021). Effect of Variability on Cronbach Alpha Reliability in Research Practice. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 17(2), 223–230. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v17i2.11655>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>

- Andina, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Struktur Organisasi , Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i1> Received
- Arini, M. D., & Hadi, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dan Liris Sukohardjo (Studi Pada Karyawan Divisi Weaving). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 736–741. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29770>
- Aritonang, S. P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, Syukrilla, W. A., Murni, N. S., & Sukwika, T. (2023). *Pengantar Statistika* (Andri Asari (ed.)). PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Assidiqi, Z. N., & Hapsari, R. D. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 864–871.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Augustine, K. A., Sunaryo, C. A., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Work Environment and Job Motivation on Job Satisfaction and Job Performance in PT . Nesinak Industries. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2(August), 200–205.
- Baiquni, A. M., & Prihatini, E. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Bakhsan, R. B. (2019). *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Jurnal*

Ilmu Pertanian Dan Perikanan, 2(2), 125–131.

- Cahaya, A. D., Endarwati, W. D., & Ardinaya, E. K. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tour s and Travel). *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 118–129.
- Dahrani, & Sohiron. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 4(2), 1974–1987. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>
- Dewi, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689–1704. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4).
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Gafur, A. (2023). *Lampung Post Tolak Koran Cetak Mati*. Lampost.Co. <https://lampost.co/tak-berkategori/lampung-post-tolak-koran-cetak-mati/>
- Gani, A. N., Utama, E. R., Jaharuddin, & Priharti, A. (2020). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Organisasi*.
- Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. *Jurnal Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 108–115.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Grogaard, J. B., & Boring, P. (2023). *Do Older Employees Have a Lower Individual Productivity Potential than Younger Employees*. 1, 369–397.

- Gusti, Y. K., Aini, S. D. N., & Sutrischastini, A. (2023). Analisis Faktor Perbedaan Tingkat Usia dan Lama Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT . Stars Internasional Surabaya. *Journal Of Social Science Research Volume*, 3(5), 11381–11396.
- Hadi, M. I., & Soelistya, D. (2024). The Influence of Organizational Culture , Work Environment , and Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation at PT Indobaja Primamurni. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 6(3), 413–424.
- Handayani, R. W., Christiana, E., & Habsy, B. A. (2024). *Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Kemampuan Pemecahan Masalah Peserta Didik di SMK Teknologi dan Rekayasa*. 15(3), 278–287.
- Harmen, H., Syahreza, D. S., Alfahmi, F., Sabastian, A., Kristin, O. V., Kinanti, A., & Lubis, N. B. (2024). Analysis of the Impact of Salary Payment on Employee Performance at PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Bali Branch. *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(2), 402–411. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i2.270>
- Hartini. et al. (2021). Perilaku Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Hazmin, G., Arifuddin, H., Erdiansyah, W., Prasetyo, A., & Muchran, M. (2024). Can Education Level and Work Environment Affect Employee Performance. *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(2), 840–851. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i2.376>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236.
- Ilham, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Manufaktur di Cikarang. *Jurnal Ekonomi Dan*

- Bisnis Digital*, 1(3), 374–378. [https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4\(2\).67-73](https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4(2).67-73)
- Inadjo, I. M., Mokalun, B. J., & Kandowangko, N. (2022). Adaptasi Sosial SDN 1 Pineleng Menghadapi Dampak Covid-19 Di Desa Pineleng 1 Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Journal Ilmiah Society*, 2(4). <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/8077>
- Iqbal, M. R., Rinaldodika, & Julianto, S. (2020). Analisis Produktivitas Wartawan Radar Lampung. *Kolokium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya*.
- Irfan, M., & Sukoco, A. (2024). *The Influence of Work Environment and Workload on the Employee Performance of Surabaya Regional Health Laboratory with Work Motivation as An Intervening Variable*. 07(06), 1258–1270.
- Islami, D. N., & Adnyana, I. M. (2024). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Erha Indonesia. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 4784–4803.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational Theory, Design, and Change: Global Edition* (7th ed.). Pearson Education.
- Jumady, E. (2023). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.40>
- Jumawan, Susanto, E., Fadhilah, E. S. N., Wijayanti, M., Fadilah, M. R., Pratiwi, R., & Hanifah, R. N. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(6), 2863–2872.
- Kalsum, U. (2023). *Mediamorfosis Radar Lampung Tv Dalam Mempertahankan Eksistensi Di Era Revolusi Industri 4.0*. Universitas Sriwijaya.
- Khasanah, W. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141–153.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2. <https://doi.org/210>
- Lampost. (2020). *Lampung Post Sabet Juara Umum Lomba Karya Journalistik GGF*. Medcom.Id. <https://www.medcom.id/nasional/daerah/ybJGlxWk-lampung-post-sabet-juara-umum-lomba-karya-journalistik-ggf>

- Lolang, En. (2014). Hipotesis Nol dan Hiotesis Alternatif. *Jurnal Kip*, 3(3), 685–695.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (7th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Marthiani, I. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Biologi. *Jurnal Yudistira : Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 351–356. <https://doi.org/10.61132/yudistira.v2i2.727>
- Maulana, A., & Wirnaningsih. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Media Putra Nusantara. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Muhibbin, & Marfuatun. (2020). Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meminimalisir Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa. *Educatio: Jurnal Ilmu Kependidikan*, 15(2), 9–20. <https://doi.org/10.29408/edc.v15i2.2714>
- Muizu, N. Z. O. W., Kaltum, U., & Sule, T. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1).
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif* (S. R. Wahyuningrum (ed.)). CV. Jakad Media Publishing.
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi. *Jurnal Al-Ifkar*, 17(1), 154–168.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1). <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Nofritar, & Mahmuddin, Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel

- Intervening Pada PT. Perkebunan Lembah Bhakti. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 11–34.
- Nur. (2024). *Lampung Post Sabet Silver Winner SPS Award 2024*. Lampung Post. <https://lampost.co/ekonomi-dan-bisnis/lampung-post-sabet-silver-winner-sps-award-2024/>
- Orero Blat, M., Leal Rodríguez, A. L., & Palacios-Marqués, D. (2024). The strategic advantage of innovative organizational culture: An exploratory analysis in digital transformation and big data analytics capabilities. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.74>
- Ouyang, C., Zhu, Y., & Ma, Z. (2022). Ambidextrous Leadership and Employee Voice Behavior: The Role of Work Motivation and Ambidextrous Culture. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 2899–2914. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S385033>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Parmansyah, A. (2025). Effect of Work Motivation , Work Environment , and Organizational Culture on Employee Performance. *YUME : Journal of Management*, 8(1), 1669–1672.
- Partimah, Rustomo, Safira, & Rahdiani. (2022). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Work from Home Mahasiswa Kelas Karyawan di STIE Pertiwi). *Jurnal Economicus*, 5(1).
- Pramesrianto, A., Edward, & Amin, S. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi.” *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3), 97–106. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661>
- Pranantha, A. Y., Hidayat, D. R., & Wirakusumah, T. K. (2023). Transformation of Local Print Media in the Era of Disruption to Maintain Business Continuity. *Edunity Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(12), 1496–1510. <https://doi.org/10.57096/edunity.v2i12.205>
- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 73–93. <https://doi.org/10.47766/idarah.v2i1.117>
- Prima, A. (2021). *6 Jurnalis Lampost.co Sabet Penghargaan Media Group News Journalist Day*. Medcom.Id. <https://www.medcom.id/nasional/peristiwa/0k8RJA9N-6-jurnalis-lampost-co-sabet-penghargaan-media-group-news-journalist-day>

- Priyanda, Y. (2026). *UMK 2026 Bandar Lampung Rp3,4 Juta, Eva: Perusahaan Wajib Patuh*. RilisID Lampung. <https://lampung.rilis.id/Pemerintahan/Berita/umk-bandar-lampung-2026-rp3-4-juta-wali-kota-qzNi>
- 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>
- Putri, S. H., Trirahayu, D., & Hendratni, W. T. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83.
- Rahmanita. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Riyanto, A. (2023). Strategi Media Cetak Lampung Post Untuk Bertahan Di Tengah Menjamurnya Berita Online. *Journal Media Public Relations*, 3(1), 14–27. <https://doi.org/10.37090/jmp.v3i1.974>
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). *Organizational Behavior (16th Edition)* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Sabran, R., & Karim, N. K. A. (2021). Factors Pressuring Worker's Personal Wellbeing At Media Workplace Environment. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.06.02.37>
- Salehipour, A., & Mand, A. A. (2018). The Impact of Organizational Culture and Performance Work System on Employees' Performance. *International Business Research*, 11(6), 199. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n6p199>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputri, N. I., & Defrizal. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 7(2), 473–481. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1114>

- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sidik, R., Pogo, T., & Nugroho, R. E. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bawana Margatama. *PROCURATIO : Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–42.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2).
- Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2014). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. In *Edisi ke 3* (3rd ed.). Art Design.
- Situmorang, T. E., & Purba, D. (2019). Perancangan Aplikasi Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *KAKIFIKOM (Kumpulan Artikel Karya Ilmiah Fakultas Ilmu Komputer)*, 01(02), 54–58. <https://doi.org/10.54367/kakifikom.v1i2.638>
- Soedyafa, D. A., Rochmawati, L., & Sonhaji, I. (2020). Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²). *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya*, 5(4), 289–296.
- Sri Dewi, M., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129–145. <https://doi.org/10.36985/rt9hmb15>

- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1545–1568.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta, cv.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suradiraja, H. (2015). Penyusunan Penilaian Kinerja Model BARS untuk Meningkatkan Persepsi Karyawan Terhadap Objektivitas Penilaian Kinerja. *Sosio-Humaniora*, 6(1), 90–115. <http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/soshum/article/view/154>
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja* (T. M. Publishing (ed.)). Media Nusa Creative.
- Suyasa, I. M., & Sedana, I. N. (2020). Mempertahankan Eksistensi Media Cetak Di Tengah Gempuran Media Online. *Jurnal Komunikasi Dan Budaya*, 01(01), 56–64.
- Tanamal, K., Pabelum, Y. J., & Hidayah, Z. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1858–1872. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3183>
- Tarjono. (2024). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Motivation at PT. Permodalan Nasional Madani Cianjur Branch Tarjono. *Mutiara Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 320–332.
- Temmy. (2025). *Standar Gaji Fresh Graduate S1 di Indonesia Tahun 2025*. Gaji.Id. <https://www.gaji.id/id/2025/07/08/standar-gaji-fresh-graduate-s1-di->

indonesia-tahun-2025/

- Tewal, B., Adolfini, Ch. H., M., Pandowo, N, H., & Tawas. (2017). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi* (p. 5).
- Trépanier, S. G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology, 32*(2), 157–172. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2116315>
- Tripathi, A., & Kalia, P. (2024). Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies : The mediating role of learning agility and organisational innovation. *Innovation: Organization & Management, 26*(2), 257–277. <https://doi.org/10.1080/14479338.2022.2116640>
- Van Den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2004). Defining, measuring, and comparing organisational cultures. *Applied Psychology, 53*(4), 570–582. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00189>.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, 12*(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal, 51–56*.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, 3*(2), 1–10.
- Wardhani, A. C., Ashaf, A. F., Kartika, T., Aryanti, N. Y., & Nugroho, M. Y. (2024). *Tingkat Kepercayaan Masyarakat Terhadap Media di Lampung. 22*(2), 238–254.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 11*(2), 85–92.
- Widiar, Y. R., Sugiono, & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. *Jurnal Simposium Manajemen Dan Bisnis, 1*(2), 524–531. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin, 1*(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Yochinia, Y. (2025). *Pengaruh Pembagian Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Pemasaran PT . Asuransi Simas Jiwa Jakarta*. 5(3), 1345–1354.
- Yudhanto, K., & Alchoir, F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tempo Media TBK Jakarta Selatan. *Jurnal Konsisten*, 1(3), 326–341.
- Yulianti, E. (2022). *Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi Linier Berganda. In *Universitas Udayana* (Vol. 2, Issue 2).