

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia**

*Yongki Mahendra<sup>1)</sup>*

*<sup>1</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [yongki.ym@gmail.com](mailto:yongki.ym@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penyusunan kajian ini dilaksanakan bertujuan guna memahami berapa jauh pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Orins Multidaya Indonesia. Kajian dilakukan melalui penebaran kuesioner kepada seluruh pegawai. Dari hasil analisis linear berganda, didapatkan hasil persamaan  $Y = 6596 + 0,194 X_1 + 0,287 X_2 + 0,345 X_3$  serta hasil koefisien budaya organisasi mempunyai korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 0,674. korelasi lingkungan kerja mempunyai korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 0.629. korelasi disiplin kerja mempunyai korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 0.752.

Dari hasil korelasi antar variabel, didapatkan hasil hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,3% dan sisanya 16,9% terpengaruh oleh faktor lainnya.

Mengacu pada hasil uji hipotesis didapatkan thitung untuk budaya organisasi sebesar 2,922 dan thitung untuk disiplin kerja sebesar 2,264, dengan t tabel sebesar 1,684 yang diperoleh dari ttabel distribusi untuk  $df = 41-2$  dan level of significant 0,05. Dalam arti lain  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima karena  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ .

Berdasarkan uji hipotesis untuk budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 60,803 dengan  $t_{tabel}$  3,28 dengan tingkat signifikansi 0,000, angka  $0,000 \leq 0,05$  dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dikarenakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil kajian ini bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Orins Multidaya Indonesia.

**Kata kunci:** Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Discipline During the Covid-19 Pandemic Period on the Performance of PT. Orins Multidaya Indonesia**

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to understand how far the influence of organizational culture, work environment and work discipline on employee performance at PT Orins Multidaya Indonesia. The study was conducted by distributing questionnaires to all employees.

From the results of multiple linear analysis, the results of the equation  $Y = 6,596 + 0.194 X1 + 0.287 X2 + 0,345 X3$  and the results of the organizational culture coefficient have a positive correlation with the level of a strong relationship to employee performance, namely 0.674. work environment correlation has a positive correlation with the level of a strong relationship to employee performance that is 0,629 the correlation of work discipline has a positive correlation with the level of a strong relationship to employee performance that is 0.752.

From the results of the correlation between variables, it was found that the relationship between the independent variable and the dependent variable, namely organizational culture, work environment, and work discipline affected employee performance by 83,1% and the remaining 16,9% was influenced by other factors.

Referring to the results of hypothesis testing, it is obtained that tcount for organizational culture is 2.922, tcount for work environment is 2.264 and tcount for work discipline is 4.218, with t table of 1.684 obtained from distribution ttable for  $df = 41-2$  and level of significance 0.05. In another sense,  $H_a$  is rejected and  $H_o$  is accepted because tcount ttable.

Based on the hypothesis test for organizational culture, work environment, and work discipline the fcount value is 60,803 with ftable 3.28 with a significance level of 0.000, the number is 0.000 0.05, thus  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted, because fcount ftable. Based on the results of this study, it can be concluded that there is a relationship between organizational culture, work environment and work discipline on the performance of PT Orins Multidaya Indonesia.

**Keywords:** Cultural Influence, Work Environment Work Discipline, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Sejak awal 2020, dunia digemparkan dengan adanya pandemi Covid-19 yang berasal dari Kota Wuhan, Tiongkok. Dalam waktu yang singkat pandemi Covid-19 telah menyebar di berbagai belahan dunia termasuk di Indonesia. Untuk menghentikan rantai penyebaran pandemi Covid-19 pemerintah Indonesia telah menerapkan kebijakan *lockdown* yang awalnya diberi nama Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan sejak tahun 2021 disematkanlah istilah lain yaitu Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM).

Adanya pembatasan kegiatan ini tentunya memengaruhi berbagai elemen di masyarakat, salah satunya yaitu di kondisi industri dalam negeri. Selama pandemi Covid-19 pemerintah mengatur kapasitas pegawai yang boleh bekerja dari kantor (*work from office/WFO*) sesuai dengan sektor perusahaan tersebut bergerak dan level PPKM di daerah perusahaan berada.

Dengan adanya pandemi Covid-19 harus menerapkan protokol kesehatan sesuai dengan arahan dari pemerintah (Kusnawan, 2021) menjelaskan salah satu protokol kesehatan yang dipenuhi adalah (*work from home/WFH*). Salah satu industri yang terkena dampak dari penerapan skema WFO/WFH adalah manajemen service yang merupakan satu set kemampuan dari suatu organisasi untuk menyediakan *value* kepada konsumen dalam bentuk layanan. PT. Orins Multidaya Indonesia menjadi salah satu yang menerapkan kebijakan WFO/WFH sejak Maret 2020 sampai Agustus 2021.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki cara yang strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Santosa., *et al*, 2020) manajemen sumber daya manusia yang strategis dan dinamis adalah kemampuan perusahaan untuk menjaga hubungan antara asset SDM dengan metode, tujuan, strategi, dan tujuan akhir dari semua asset perusahaan.

Kinerja karyawan dianggap dapat memengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

Budaya organisasi, juga disebut budaya perusahaan adalah seperangkat nilai atau standar yang telah lama ditetapkan yang dimiliki oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai standar perilaku dalam memecahkan masalah organisasi (perusahaan) (Sutrisno, 2019, 2).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Janamarta., *et al*, 2020) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah kondisi kerja meliputi variable fisik seperti distribusi jam kerja, suhu ruangan kerja, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan karakteristik arsitektur lingkungan tempat kerja yang tidak nyaman.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. (rozzaid, 2018) menjelaskan kedisiplinan merupakan kesadaran pegawai dan kesediaannya untuk mematuhi segala aturan dan norma yang terdapat di lembaga pemerintahan.

Uraian diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh atau berkaitan dengan kinerja karyawan. Kemudian, peneliti ingin mengetahui apakah fenomena pandemi Covid-19 yang terjadi di perusahaan lain juga terjadi di PT. Orins Multidaya Indonesia sebagai perusahaan yang menerapkan WFO/WFH di masa pandemi Covid-19. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya**

## **Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal di atas permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di masa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Orins Multidaya Indonesia
2. Bagaimana lingkungan kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia
3. Bagaimana disiplin kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia
4. Bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja di masa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia

## **BAHAN DAN METODE**

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Siagian, 2020, 21) Budaya organisasi adalah aturan dan nilai yang menjadi pedoman perilaku para anggota organisasi. Setiap anggota akan bertindak sesuai dengan budaya yang berlaku sampai diterima oleh lingkungan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Surajiyo, 2020, 50) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.

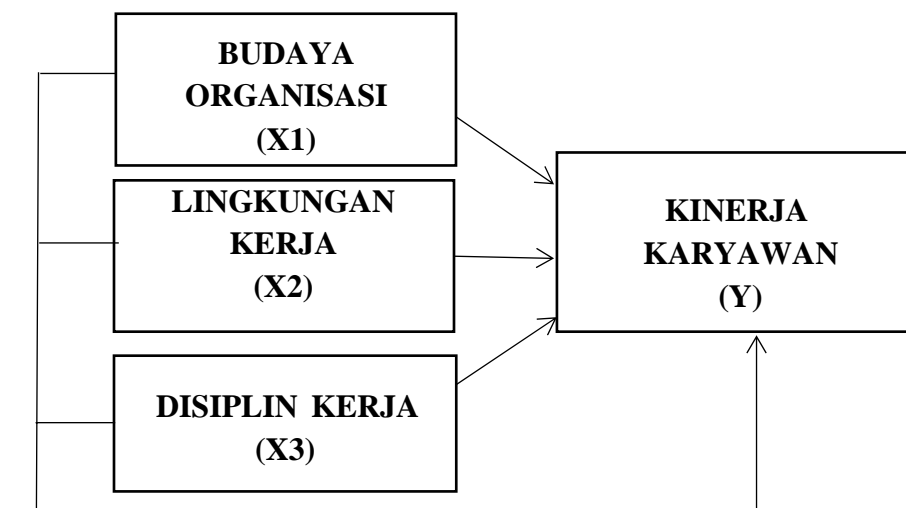
### **Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela, 2019, 507) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Siagian, 2020, 46) Hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

## Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka didalam kajian ini bisa dibuat hipotesisnya :

- H1 : Diduga budaya organisasi (X1) di masa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orins Multidaya Indonesia.
- H2 : Diduga lingkungan kerja (X2) di masa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orins Multidaya Indonesia.
- H3 : Diduga disiplin kerja (X3) di masa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orins Multidaya Indonesia.
- H4 : Diduga budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) di masa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orins Multidaya Indonesia.

## Metode Penelitian

Objek penelitian yang digunakan didalam penelitian ini ialah PT. Orins Multidaya Indonesia yang berlokasi Jalan Qadr Raya No. 9, Kel. Kelapa Dua, Kec. Kelapa Dua, Tangerang, Banten 15810. Penelitian ini guna mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia”.

Jenis penelitian yang digunakan ialah dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia untuk mengetahui tingkat Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Populasi didalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan. Jumlah tersebut merupakan total dari karyawan yang bekerja di PT. Orins Multidaya Indonesia.

Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non probalbility sample yaitu sampling jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun benar- benar mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dengan membandingkan antara rhitung dan rtabel dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika rhitung > rtabel, maka pernyataan dikatakan valid

Jika rhitung < rtabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid

Menentukan besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 2 atau  $41 - 2 = 39$  dengan tingkat signifikan 5% maka nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,3081.

### Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

	Item-Total Statistics				Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	
X1.1	33.6341	24.438	.525	.652	.835
X1.2	33.6829	24.322	.487	.605	.840
X1.3	33.4878	24.806	.547	.436	.834
X1.4	33.6829	24.472	.536	.443	.834
X1.5	33.5122	23.406	.593	.502	.829
X1.6	33.8049	24.461	.552	.530	.833
X1.7	33.5610	23.802	.630	.658	.826
X1.8	33.6585	24.680	.489	.550	.839
X1.9	33.5610	24.252	.543	.644	.834
X1.10	33.4878	24.606	.576	.570	.831

Sumber : SPSS versi 25

## Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	X2. 35.4878	10.756	.486	.383	.802
2	X2. 35.5122	10.106	.519	.540	.800
3	X2. 35.3415	10.830	.527	.530	.799
4	X2. 35.3415	10.680	.466	.676	.805
5	X2. 35.2683	10.851	.436	.486	.808
6	X2. 35.3659	10.538	.534	.381	.797
7	X2. 35.3415	10.280	.530	.594	.798
8	X2. 35.2195	11.426	.425	.256	.809
9	X2. 35.2683	10.901	.470	.342	.804
10	X2. 35.2683	10.251	.607	.549	.789

Sumber : SPSS versi 25

## Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	X2. 35.4878	10.756	.486	.383	.802
2	X2. 35.5122	10.106	.519	.540	.800
3	X2. 35.3415	10.830	.527	.530	.799
4	X2. 35.3415	10.680	.466	.676	.805
5	X2. 35.2683	10.851	.436	.486	.808
6	X2. 35.3659	10.538	.534	.381	.797
7	X2. 35.3415	10.280	.530	.594	.798
8	X2. 35.2195	11.426	.425	.256	.809
9	X2. 35.2683	10.901	.470	.342	.804
10	X2. 35.2683	10.251	.607	.549	.789

Sumber : SPSS versi 25

## Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
1	X3. 34.7317	22.851	.446	.615	.776
2	X3. 34.4634	23.005	.490	.484	.770
3	X3. 34.6829	22.322	.463	.465	.774
4	X3. 34.3902	24.044	.483	.346	.773
5	X3. 34.5854	23.149	.475	.495	.772



6	X3.	34.5366	24.155	.480	.476	.773
7	X3.	34.5854	22.899	.466	.548	.773
8	X3.	34.5610	23.602	.467	.636	.773
9	X3.	34.5610	22.552	.495	.515	.769
10	X3.	34.4146	22.599	.414	.524	.781

Sumber : SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan pada responden dinyatakan valid dengan membandingkan nilai rhitung > rtabel yaitu 0,3081.

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsistensi) dari suatu instrumen. Adapun kriteria dalam penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data reliabel. Apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka data tidak reliabel.

#### **Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.848	.849	10

#### **Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.819	10

#### **Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.798	10

**Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.799	10

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini merupakan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 25. Berdasarkan table reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa data reliabel.

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji f

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493.183	3	164.394	60.803	.000 <sup>b</sup>
Residual	100.037	37	2.704		
Total	593.220	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : SPSS versi 25

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari uji Anova didapat Fhitung untuk model 1 adalah 60.803 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka 0,000 < 0,05 dan juga Fhitung > Ftabel atau 60.803 > 3.28 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh linear antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

2. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.59	2.910		2.267	.029

X1	.194	.066	.274	2.922	.006
X2	.287	.127	.267	2.264	.030
X3	.345	.082	.473	4.218	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, uji statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Pada saat variabel X1 (Lingkungan Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.194.

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada saat variabel X2 (Motivasi kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,287.

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada saat variabel X3 (Disiplin kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,345.

### **3. Analisis Korelasi Berganda**

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.674**	.629**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.674**	1	.788**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41
X3	Pearson Correlation	.629**	.788**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41
Y	Pearson Correlation	.752**	.825**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Besarnya hubungan antara nilai koefisien korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.674 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.629 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.752 maka hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan mempunyai hubungan yang positif.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan antar budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

- 1) Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai hubungan positif berkriteria kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Orins Multidaya Indonesia sebesar 0,674. Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Orins Multidaya Indonesia.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan positif berkriteria kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Orins Multidaya Indonesia sebesar 0,629. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Orins Multidaya Indonesia.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai hubungan positif berkriteria kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Orins Multidaya Indonesia sebesar 0,752. Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Orins Multidaya Indonesia.
- 4) Variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara stimultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Orins Multidaya Indonesia, dengan nilai korelasi atau  $r=0,912$  dan  $R^2=83,1\%$  dan pengaruh diluar penelitian ini adalah 16,9%

### REFERENSI

- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Janamarta, et all. (2020). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sintetis Toray Indonesia*. 1, 1–8.
- Kusnawan, et all. (2021). Dampak Penerapan Kebijakan Work From Home Terhadap Work Efektivitas dan Produktifitas di Kota Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- rozzaid. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pgawai*. 3(2), 176–185.
- Santosa, et all. (2020). Investigasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Dalam Bisnis Pasca Gangguan Covid-19. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7), 13098.
- Siagian, et all. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). CV Budi Utama.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1 ed.). PT. RajaGrafindo Persada.
- Surajiyo. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori dan Aplikasi)* (1 ed.). Deepublish.
- Sutrisno. (2019). *Budaya Organisasi* (1 ed.). Prenada Media Group.