Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 106-116

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA ANNISA PEKANBARU

Olivia Putri Budiman, Alum Kusumah, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: 220304222@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan RSIA Annisa Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Polulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Annisa Pekanbaru yang berjumlah 147 orang karyawan. Data yang di dapatkan dari penyebaran melalui kusioner dianalisis dengan analisis regresi linear berganda, untuk pengujian hipotesisnya dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 32. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Annisa Pekanbaru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai target dan menjaga keberlangsungan jalannya usaha (Mangkunegara, 2017). Pada dasarnya, kinerja bukan hanya soal menyelesaikan tugas harian, melainkan cerminan dari kontribusi nyata, ketepatan dalam mengambil keputusan, serta efektivitas kerja yang dihasilkan oleh individu dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2019). Upaya menjaga agar kinerja karyawan tetap berada pada level tertinggi menuntut organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor internal, khususnya budaya organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja non-fisik (Sukmara, 2023).

Performa kerja yang optimal berkaitan erat dengan kuatnya implementasi nilai-nilai budaya sebagai acuan berperilaku, serta transparansi jenjang karir yang mampu menstimulasi motivasi intrinsik karyawan untuk berprestasi (Putri *et al*., 2025). Dorongan tersebut kemudian didukung oleh suasana lingkungan non-fisik yang kondusif dan harmonis. Hubungan interpersonal yang positif antar-karyawan ini terbukti mampu meminimalkan stres kerja, sehingga setiap individu dapat berkonsentrasi penuh dalam memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi (Suwardi *et al*., 2024).

RSIA Annisa Pekanbaru merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki sejarah panjang dalam penyediaan layanan kesehatan ibu dan anak di Kota Pekanbaru, Riau. Berawal dari praktik mandiri bidan pada tahun 1997 yang beroperasi

dengan fasilitas terbatas, institusi ini secara konsisten berkembang menjadi Klinik Annisa Medika hingga akhirnya resmi berubah menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) pada 6 November 2011 di bawah naungan PT Kartini Bangun Bangsa. RSIA Annisa Pekanbaru sebagai institusi yang terus berkembang, efisiensi kerja karyawan menjadi kunci utama dalam mencapai target operasional rumah sakit. Pengukuran performa ini dinilai secara berkala melalui beberapa aspek.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2019) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Menurut Wibowo (2020) Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak dan berperilaku, yang terbentuk dari pengalaman, kepemimpinan, serta nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi. Menurut Wibowo (2020) Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan di patuhi oleh anggota organisasi yang bersifat dinamis dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2019) pengembangan karir merupakan bentuk usaha yang dilakukan perusahaan dalam merancang serta mengelola perjalanan karir melalui manajemen karir, yang meliputi proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, hingga pengawasan pengembangan karir karyawan. Menurut Kawiana (2020) pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dengan tujuan mendorong peningkatan motivasi kerja melalui upaya pengembangan kemampuan dan keterampilan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasaan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siagian (2018) Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

METODE

Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Annisa pekanbaru yang berjumlah 147 orang. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Annisa pekanbaru. didalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu budaya organisasi (X1), pengembangan karir (X2), lingkungan kerja non fisik (X3), dan kinerja (Y). alat analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah *IBM SPSS Statistics* 32.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan suatu informasi mengenai karakteristik terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.deviation
Budaya Organisasi (X1)	147	32	58	47,06	5,738
Pengembangan Karir (X2)	147	22	48	38,55	5,100
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	147	14	30	22,65	3,665
Kinerja Karyawan (Y)	147	32	59	46,39	5,769

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel hasil statistik deskriptif diatas terhadap 147 responden dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata (mean) untuk seluruh variabel penelitian berada pada kategori baik, dengan rentang skor minimum dan maksimum yang cukup luas, namun masih dalam batas wajar. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan menunjukan bahwa hasilnya yang baik dikarenakan nilai mean lebih besar dari standar devisiasi.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *Corrected Item* Total Correlation sedangkan nilai r_{tabel} pada tingkatan signifikan alpha 5% degree of freedom (df)= n-2 yaitu df = 147-2 = 145 didapatkan nilai r tabel 0,136. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Terhadap Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,481	0,136	Valid
2	X1.2	0,653	0,136	Valid
3	X1.3	0,549	0,136	Valid
4	X1.4	0,613	0,136	Valid
5	X1.5	0,422	0,136	Valid
6	X1.6	0,622	0,136	Valid

7	X1.7	0,623	0,136	Valid
8	X1.8	0,549	0,136	Valid
9	X1.9	0,413	0,136	Valid
10	X1.10	0,493	0,136	Valid
11	X1.11	0,504	0,136	Valid
12	X1.12	0,561	0,136	Valid

Sumber: Data olahan SPSS

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Terhadap Pengembangan Karir

No	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X2.1	0,614	0,136	Valid
2	X2.2	0,571	0,136	Valid
3	X2.3	0,593	0,136	Valid
4	X2.4	0,580	0,136	Valid
5	X2.5	0,537	0,136	Valid
6	X2.6	0,562	0,136	Valid
7	X2.7	0,582	0,136	Valid
8	X2.8	0,559	0,136	Valid
9	X2.9	0,509	0,136	Valid
10	X2.10	0,583	0,136	Valid

Sumber: Data olahan SPSS

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Terhadap Lingkungan Keja Non Fisik

No	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X3.1	0,712	0,136	Valid
2	X3.2	0,698	0,136	Valid
3	X3.3	0,657	0,136	Valid
4	X3.4	0,683	0,136	Valid
5	X3.5	0,672	0,136	Valid
6	X3.6	0,682	0,136	Valid

Sumber: Data olahan SPSS

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Terhadap Kinerja

No	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1	0,585	0,136	Valid
2	Y2	0,431	0,136	Valid
3	Y3	0,371	0,136	Valid
4	Y4	0,627	0,136	Valid
5	Y5	0,404	0,136	Valid
6	Y6	0,627	0,136	Valid
7	Y7	0,495	0,136	Valid
8	Y8	0,502	0,136	Valid
9	Y9	0,569	0,136	Valid
10	Y10	0,612	0,136	Valid
11	Y11	0,549	0,136	Valid
12	Y12	0,658	0,136	Valid

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh variabel, maka dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Reliabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,775	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,766	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,767	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel budaya organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan melebihi standar > 0,60 dan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		147
Normal Parameters	Mean	0,0000
	Std. Deviation	4,07592539
Most Extreme Difference	Absolute	0,070
	Positive	0,070
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,072

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,072, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model Constant	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,945	1,058
Pengembangan Karir (X2)	0,872	1,147
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,831	1,204

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Budaya Organisasi (X1)	0,294
Pengembangan Karir (X2)	0,874
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,148

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,294, pengembangan karir sebesar 0,874, dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,148. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Cofficients Std. Error	Standardized Cofficients Beta

Constant	2,099	3,732	-
Budaya Organisasi (X1)	0,452	0,061	0,449
Pengembangan Karir (X2)	0,390	0,072	0,345
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,353	0,102	0,224

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2{,}099 + 0{,}452\ (X1) + 0{,}390\ (X2) + 0{,}353\ (X3) + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat penjelasan intepretasi sebagai berikut:

1. Nilai *constant* sebesar 2,099 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja non-fisik dianggap nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 2,099.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,452 menunjukkan hubungan positif; setiap peningkatan X1 sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,452, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0,390 menunjukkan hubungan positif; setiap peningkatan X2 sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,390, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non-fisik (X3) sebesar 0,353 menunjukkan hubungan positif; setiap peningkatan X3 sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	Unstandardized B	Cofficients Std. Error	Standardized Cofficients Beta	t	Sig.
Constant	2,099	3,732	-	0,562	0,575
Budaya Organisasi (X1)	0,452	0,061	0,449	7,394	0,001
Pengembangan Karir (X2)	0,390	0,072	0,345	5,453	0,001
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,353	0,102	0,224	3,459	0,001

Sumber: Data olahan SPSS

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

1. Pada variabel budaya organisasi (X1), didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,394 > t_{tabel} 1,655 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Annisa Pekanbaru.
2. Pada variabel pengembangan karir (X2), didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,453 > t_{tabel} 1,655 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Annisa Pekanbaru.

3. Pada variabel lingkungan kerja non fisik (X3), didapatkan t_{hitung} sebesar 3,459 > t_{tabel} 1,655 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Annisa Pekanbaru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary				
Model	**R**	**R square**	**Adjusted R square**	**Std. error**
1	0,708	0,501	0,490	4,118

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,490, artinya hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja no fisik secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 49,0%, dan sisanya 51,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} 7,394 > t_{tabel} 1,655 dengan sig. 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang melekat pada lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Dalam hal ini, indikator seperti kebiasaan perilaku, norma, nilai-nilai utama, filosofi, aturan, dan suasana kerja berperan penting dalam menciptakan kebiasaan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Penelitian ini didukung oleh peneltian Sikin & Faozan (2024), Gunawan & Sutrisna (2025), Agustian & Mogi (2026), Fazri et al., (2026), Muslim *et al*., (2024), Devi *et al*., (2023) yang mengatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} 5,453 > t_{tabel} 1,655 dengan sig. 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir yang diterapkan, maka akan semakin meningkat pula loyalitas dan profesionalisme yang berdampak langsung pada optimalnya kinerja karyawan. Dalam hal ini, indikator seperti perlakuan adil, kepedulian atasan, informasi peluang promosi, minat dipromosikan, dan tingkat kepuasan berperan pentings dalam menumbuhkan rasa dihargai, sehingga karyawan secara sukarela meningkatkan kinerja dan kontribusi nyatanya terhadap organisasi.

Penelitian ini didukung oleh peneltian Seku & Andriyani (2023), Zuhri & Muhtadin (2026), Lestiana & Nurdina (2026), (Herman & Pamungkas, 2026), Purnami

et al., (2025), dan Mayjhon *et al*., (2024) yang mengatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} 3,459 > t_{tabel} 1,655 dengan sig. 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin nyaman dan harmonis lingkungan kerja non-fisik yang tercipta, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang mereka tunjukkan. Dalam hal ini, indikator seperti hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerja sama antar-karyawan berperan penting dalam meminimalkan stres kerja, sehingga karyawan lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan setiap tanggung jawabnya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Ramadana *et al*., (2024), Sanjaya & Febrian (2024), Sari & Kristianti (2026), dan Andrini *et al*., (2024) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Annisa Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di RSIA Annisa Pekanbaru, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Annisa Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan jelas sistem pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin optimal pula tingkat kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Annisa Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan interpersonal dan komunikasi yang harmonis di tempat kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

1. Budaya Organisasi: Manajemen disarankan memperjelas pembagian tugas kerja untuk membangun tanggung jawab. Arahan yang jelas dari atasan akan

membuat karyawan lebih fokus, nyaman, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pengembangan Karir: Pihak manajemen disarankan memberikan peluang promosi secara terbuka dan adil. Transparansi karir ini membuat karyawan merasa dihargai, memiliki masa depan jelas, dan termotivasi memberikan kinerja terbaik.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik: Manajemen disarankan lebih terbuka mendengar dan menerima masukan karyawan. Atasan yang menghargai pendapat bawahan membuat mereka merasa dianggap penting dalam tim, sehingga lebih peduli dan bersemangat bekerja.
4. Kinerja Karyawan: Pihak manajemen disarankan rutin mengingatkan karyawan untuk mengecek ulang hasil pekerjaannya. Kebiasaan teliti ini membuat karyawan bekerja lebih fokus, meminimalkan kesalahan, dan memaksimalkan kualitas pelayanan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, beban kerja, stres kerja, atau gaya kepemimpinan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan sampel atau mengombinasikannya dengan metode kualitatif agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, D., & Mogi, A. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo Kota Depok. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *4*(1), 214–222. https://doi.org/10.61401/relevansi.v2i1.17

Andrini, L., Setianingsih, R., & Hinggo, H. T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *3*(2), 133–147.

Devi, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(1), 303–315. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10

Fazri, A. F., Sugeng Prayetno, & Darmeinis. (2026). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia*. *6*, 7–12.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, A., & Sutrisna. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, *4*(2), 10–18. https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2862

Herman, & Pamungkas, I. B. (2026). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telemarketing Pada PT Tradisi Untuk Semesta Cabang Cibubur Jakarta Timur. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)*, *3*(2), 313–325.

Kawiana, I. G. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Unhi Press.

Lestiana, S., & Nurdina, A. (2026). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Muda Berkarya Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, *4*(3), 271–282.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.

Mayjhon, O., Setianingsih, R., & Nofirda, F. A. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *3*(2), 663–678.

Muslim, D. Y., Setianingsih, R., & Kusumah, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, *3*(1), 1–9. https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v3i1.1651

Purnami, N. D., Setianingsih, R., & Akhmad, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anindya Logistic Pekanbaru. *Jurnakl Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *4*(1), 1285–1295.

Putri, Y. A., Samtani, R. D. W. I., & Wahjono, S. I. (2025). *Dinamika Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Telkom Indonesia*.

Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(1), 212–220. https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.3362

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson. https://books.google.co.id/books?id=_cwqtgEACAAJ

Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *6*(1), 29–45. https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788

Sari, R. D., & Kristianti, L. S. (2026). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)*, *3*(2), 502–514.

Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, *16*(2), 387–395.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sikin, & Faozan, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BEN Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, *9*(1), 251–260.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian (Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta Bandung.

Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara. https://books.google.co.id/books?id=uTfLEAAAQBAJ

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. In *Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.

Suwardi, Musnadi, S., M Shabri, A. S., & Siregar, M. R. (2024). *Keadilan dan Harmoni Organisasi dalam Stres Kerja* (M. Saddaq & A. Surachman (eds.); Pertama). Syiah Kuala University Press.

Wibowo. (2020). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajagrafindo Persada. https://books.google.co.id/books?id=DlQD0AEACAAJ

Zuhri, A. T., & Muhtadin, I. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PELNI (Persero) Kantor Pusat. *ECo-Fin: Economics and Financial*, *8*(1), 234–246. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1053