
**Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kecamatan Jepon Kabupaten Blora)**

**Mohammad Sabiqin¹⁾
Emi Wardati²⁾**

Program Studi S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾ sabiqinsabiqin@gmail.com

S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

²⁾ emi@stietotalwin.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work culture on the performance of employees of Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora. To determine the effect of the work environment on the performance of employees of Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora. To determine the effect of work discipline on the performance of employees of Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora.

The population in this study were employees of Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora, amounting to 30 people. The sampling method using census sampling method, which is taking all existing populations to be sampled as many as 30. The data used primary data using a questionnaire. The data analysis used multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, it can be concluded that work culture has a positive and significant effect on the performance of employees of Selo Parang Resto, Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab.

Blora. The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of Selo Parang Resto, Desa Tempellemabang, Kec. Jepon Kab. Blora. Work discipline has a positive and significant effect on the employee performance of Selo Parang Resto, Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab.

Blora

Keywords: *work culture, work environment, work discipline and employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Menurut Winardi (2012) kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi memperhatikan disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga meningkatkan kinerjanya. (H. Rozak et al., 2024)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. (H. A. Rozak et al., 2023)

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) dan Paramita, Suharnomo dan Perdhana (2016) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2013) serta Vita (2014) yang menghasilkan budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan research gap dalam penelitian ini.

Disamping budaya kerja, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011).

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal (Rozak, H.A et al., 2023). Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat

melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula.(Barolli et al., 2020) Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping budaya kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

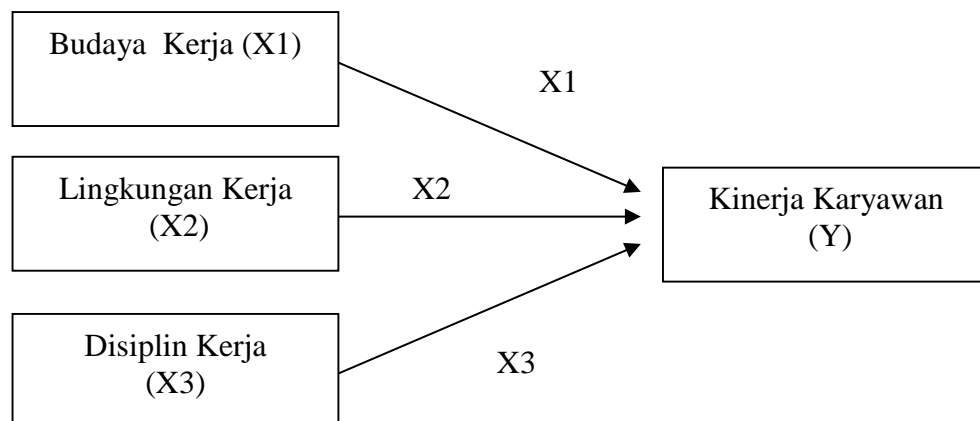
Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Arsyenda (2013), Agustrian (2015) serta Liyas dan Primadi (2017) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pricilya, Wuysang dan Tawas (2016) yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan riset gap dimana pentingnya diteliti lebih lanjut mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora. Karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora sedang mengalami masalah yakni kurang

maksimalnya kinerja. Oleh sebab itu pihak resto terus melakukan upaya antara lain dengan mendorong agar karyawan untuk memiliki tanggung jawab terhadap bidangnya masing-masing. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti akan menguji tentang “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kecamatan Jepon Kabupaten Blora)”.

TELAAH PUSTAKA

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut

menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) dan Paramita, Suharnomo dan Perdhana (2016) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011). Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal.

Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014)

yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Arsyenda (2013), Agustrian (2015) serta Liyas dan Primadi (2017) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus sampling, yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan taraf signifikan 0,05 :

No	Variabel	B	Signifikan	Keterangan
----	----------	---	------------	------------

1	Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja	0,223	0,038	Ada pengaruh positif dan signifikan
2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	0,627	0,000	Ada pengaruh positif dan signifikan
3	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja	0,347	0,007	Ada pengaruh positif dan signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

1. Uji hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja
Hasil koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,223 dan tingkat signifikan $0,038 < 0,05$, maka hipotesis pertama H1 : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora, terbukti atau diterima.
2. Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
Hasil koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,627 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora, terbukti atau diterima
3. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar 0,347 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora, terbukti atau diterima

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja
Hasil koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,223 dan tingkat signifikan $0,038 < 0,05$, maka hipotesis pertama H1 : Budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) dan Paramita, Suharnomo dan Perdhana (2016) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, normanorma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karekteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, normanorma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,627 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang

berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011).

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar 0,347 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arsyenda (2013), Agustrian (2015) serta Liyas dan Primadi (2017) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora. Dengan budaya kerja yang baik, maka kinerja pada karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora akan semakin meningkat.
2. Pemberian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka kinerja pada karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora semakin meningkat
3. Pemberian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pada karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kec. Jepon Kab. Blora, maka dapat dikemukakan beberapa saran :

1. Personalia Selo Parang Resto perlu meningkatkan lagi variabel budaya kerja karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresinya dengan cara memperbaiki indikator budaya kerja yang masih kurang menurut jawaban responden yaitu

pengawasan resiko yang akan terjadi dari pekerjaan yang dilaksanakan pegawai serta peningkatan pengawasan kerja yang lebih baik dari perusahaan

2. Personalia Selo Parang Resto perlu mempertahankan bahkan meningkatkan lagi variabel lingkungan kerja karena mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresinya dengan cara meningkatkan indikator lingkungan kerja yang masih kurang menurut jawaban responden yaitu memperbaiki sirkulasi udara di ruangan kerja karyawan serta meningkatkan keamanan di lingkungan kerja karyawan
3. Personalia Selo Parang Resto juga perlu meningkatkan lagi variabel disiplin kerja karena juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresinya dengan cara meningkatkan indikator disiplin kerja yang masih kurang menurut jawaban responden yaitu peningkatan ketaatan terhadap aturan waktu yang ada di resto.

ACKNOWLEDGMENTS

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada karyawan karyawan Selo Parang Resto Desa Tempellemabang Kecamatan Jepon Kabaputen Blora atas kesediannya sebagai responden dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Agustrian, 2015, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara, *Jurnal Administrasi Pembangunan, Pascasarjana Universitas Halu Oleo*
- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo". *Jurnal Ichsan Gorontalo, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo*
- Arianto, 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Arsyenda, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*
- Artana. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, 2(1):h:66*
- Crissida, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Summit Oto Finance Cabang Jember, *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Jember*
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2006, *Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- J. Supranto, 2007, *Pengukuran Tingkat Kepuasan*, Jakarta, Erlangga
- Kharisma, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara, *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Negeri Semarang*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Munandar, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

- Notoatmojo, K, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bima Aksara, Jakarta.
- Permana, Hafidz Indra., 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang), *Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*
- Pricilya. Wuysang dan Tawas, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*
- Robbins, S. P. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika), Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.

264

- Siagian, P. Sondang. 2005. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sinungan, Muchdarsyah , 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sukmasari, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang, *Tesis Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Susetyo, Kusmaningtyas, Tjahjono, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 - 93*
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Tsui, A.S., J.L. Pearce, L.W. Porter, and A. M. Tripoli, 2007, "Alternative Approach to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?", *Academy of Management Journal, Vol. 40 No.5, pg.1089*
- Vita, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih

Jakarta, *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*

- Winardi, 2012, *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yasa dan Utama, 2014, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran, *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali Indonesia
- Barolli, L., Maranda, A. P., & Enokida, T. (2020). *Knowledge Management Capability and Agile*. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-03050454-0_31
- Rozak, H.A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, Fitriati, I. R. (2023). *Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management Practices and Policies: An Overview*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-48050-8>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2024). *BUSINESS : STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR : THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY*. 25.