

Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Pada PT BPR Bank Boyolali

Aulia Razif Ramadhani^{1*}, Istiatin², dan Ibnu Suryo³

^{1,2,3} Universitas Islam Batik Surakarta

* E-mail: rzfaulia55@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 00-00-0000

Revision: 00-00-0000

Published: 00-00-0000

DOI Article:

10.62421/jibema.v1i1.40

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Bank Boyolali yang berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Semakin baik lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Budaya Organisasi

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of the work environment, communication, and organizational culture on employee performance at PT BPR Bank Boyolali. The study population consists of all employees of PT BPR Bank Boyolali, totaling 60 respondents. Purposive sampling was employed as the sampling technique, resulting in a sample size of 60 respondents. The data used are primary data obtained through the distribution of questionnaires to the respondents. The data analysis techniques utilized include multiple linear regression, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination. The results indicate that the work environment, communication, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Bank Boyolali. The better the work environment, communication, and organizational culture implemented, the higher the employee performance at PT BPR Bank Boyolali.

Keyword: Work Environment, Communication, Organizational Culture, Employee Performance

Acknowledgment

©2024 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor perbankan yang dituntut untuk memberikan pelayanan optimal di tengah persaingan yang semakin ketat. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi. Beberapa faktor organisasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Akhsa *et al.*, (2024).

PT BPR Bank Boyolali merupakan salah satu lembaga perbankan yang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam memberikan pelayanan kepada nasabah serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga membutuhkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor organisasi perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, serta produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Nelsi *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan merasa nyaman dan mampu melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi serta menurunkan kinerja karyawan (Darmawan *et al.*, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat dilihat dari tata ruang kantor yang memadai dan tersusun secara efisien serta tersedianya fasilitas kerja yang layak. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk menciptakan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal (Nurhandayani, 2022).

Penelitian yang dilakukan Darmawan *et al* (2023) dan Nelsi *et al* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal. Namun, hasil penelitian Nurhandayani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, komunikasi merupakan faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dalam organisasi berperan penting dalam menyampaikan informasi

dan menciptakan kesamaan pemahaman antaranggota organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja dapat memperkuat kerja sama serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Sebaliknya, komunikasi yang tidak optimal dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menghambat pelaksanaan pekerjaan (Jamal *et al.*, 2022). Komunikasi yang efektif juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas melalui koordinasi dan penyampaian informasi yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan (Viona *et al.*, 2023). Selain itu, komunikasi memungkinkan karyawan memperoleh informasi, pemahaman, serta arahan dari pimpinan mengenai kebijakan dan pekerjaan yang harus dilaksanakan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Fahraini & Syarif, 2022).

Penelitian yang dilakukan Viona *et al* (2023) dan Fahraini & Syarif (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan memahami tugas dan arahan yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih efektif. Namun, penelitian Jamal *et al* (2022) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku karyawan dan menjadi acuan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan (Marpaung & Darmawan, 2022). Nilai dan norma yang berkembang dalam organisasi juga dapat membentuk identitas anggota, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta menciptakan stabilitas dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang produktif dapat membentuk kebiasaan positif yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan membantu organisasi mencapai tujuan secara optimal (Firman *et al.*, 2024).

Penelitian yang dilakukan Marpaung & Darmawan (2022) dan Firman *et al* (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk perilaku kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai serta tujuan organisasi. Namun, penelitian Jamal *et al* (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja, Darmawan *et al.*, (2023) dan Nelsi *et al.*, (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurhandayani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel komunikasi, Viona *et al.*, (2023) dan Fahraini & Syarif (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Jamal *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan. Pada variabel budaya organisasi, Marpaung & Darmawan (2022) serta Firman *et al.*, (2024) menunjukkan pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Jamal *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Penelitian dilaksanakan di PT BPR Bank Boyolali yang beralamat di Jalan Merbabu No. 2B, Sumber Larak, Siswodipuran, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Data penelitian selanjutnya diolah menggunakan program SPSS.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BPR Bank Boyolali yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), dan budaya organisasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas dengan hasil seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel 0,444 dan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F, uji t, serta uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 20 responden dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan r tabel. Berdasarkan $df = n - 2$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,444. Item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,444). Hasil uji validitas masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Lingkungan Kerja	1	0,704	0,444	Valid
	2	0,566	0,444	Valid
	3	0,749	0,444	Valid
	4	0,818	0,444	Valid
	5	0,771	0,444	Valid
	6	0,799	0,444	Valid
Komunikasi	1	0,756	0,444	Valid
	2	0,893	0,444	Valid
	3	0,868	0,444	Valid
	4	0,787	0,444	Valid
Budaya Organisasi	1	0,848	0,444	Valid
	2	0,752	0,444	Valid
	3	0,850	0,444	Valid
	4	0,487	0,444	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,588	0,444	Valid
	2	0,847	0,444	Valid
	3	0,772	0,444	Valid
	4	0,755	0,444	Valid
	5	0,705	0,444	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, komunikasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,776	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,819	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,847	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,680	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Sig</i>	Standar	Keterangan
0,091	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai sebesar 0,091 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Data penelitian berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Hasil pengujian tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,450	2,222	Bebas Multikolinearitas
Komunikasi	0,386	2,592	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,455	2,199	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser* dengan taraf signifikansi 5%. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,938	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi	0,472	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,321	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Lingkungan Kerja = 0,938; Komunikasi = 0,472; Budaya Organisasi = 0,321), sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Hasil pengujian regresi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std error
(Constant)	0,926	1,530
Lingkungan Kerja	0,315	0,071
Komunikasi	0,448	0,112
Budaya Organisasi	0,294	0,133

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

$$Y = 0,926 + 0,315 X_1 + 0,448 X_2 + 0,294 X_3 + e \quad (1)$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali, dengan koefisien masing-masing sebesar 0,315; 0,448; dan 0,294.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan, menguji apakah variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Hasil uji F pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F

F _{hitung}	Sig	Standar	Keputusan
71,737	0,000 ^b	< 0,05	H ₀ ditolak H _a diterima

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Model regresi layak digunakan, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 71,737 yang lebih besar dari F tabel (2,77) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali.

Uji t

Uji hipotesis (uji t) dilakukan untuk menguji pengaruh parsial variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Hasil uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Ket
Lingkungan Kerja	4,442	2,003	0,000	Ho ditolak
Komunikasi	3,998	2,003	0,000	Ho ditolak
Budaya Organisasi	2,217	2,003	0,031	Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali, dengan nilai signifikansi masing-masing < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	<i>Rsquare</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,891	0,794	0,782

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,782 atau 78,2%. Artinya, lingkungan kerja, komunikasi, budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali sebesar 78,2%, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang didukung oleh penerangan yang memadai, tingkat kebisingan yang tidak mengganggu, ruang kerja yang nyaman, suhu udara yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, serta hubungan kerja yang baik antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih nyaman, fokus, dan termotivasi dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Darmawan *et al.*, (2023) dan Nelsi *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Semakin baik komunikasi yang terjalin dalam perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan maupun antarkaryawan dapat mempermudah penyampaian informasi, memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Viona *et al.*, (2023) dan Fahraini & Syarif (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Semakin baik penerapan budaya organisasi dalam perusahaan, semakin tinggi pula

kinerja karyawan yang dihasilkan. Budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk berinovasi dan berani mengambil risiko, memiliki ketelitian dan perhatian terhadap detail, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih baik. Selain itu, kepedulian terhadap sesama dan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kerja sama antarkaryawan. Budaya organisasi yang kuat juga membantu menciptakan kesamaan nilai dan tujuan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan perannya secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marpaung & Darmawan (2022) dan Firman *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Boyolali. Lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang baik mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 21,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, pengalaman kerja, dan faktor lainnya. Berdasarkan hasil tersebut, PT BPR Bank Boyolali disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperkuat komunikasi antara atasan dan karyawan maupun antarkaryawan, serta mempertahankan budaya organisasi yang mendorong kerja sama, ketelitian, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhsa, N., Hafasnuddin, & Nizam, A. (2024). The Effect Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As A Mediation In Islamic Banking In Banda Aceh. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 7(2), 91–105. <https://doi.org/10.62361/ikamas.v3i2.144>
- Darmawan, F. G., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 32–44. <https://doi.org/10.59024/semnas.v1i1.633>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 35–44.

<https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592/75>

- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Nelsi, M., Abidin, A. Z., & Rostikawati, D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional VI Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 86–95.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Viona, O., Abunawas, & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.