



Pengaruh Budaya Organisasi (5S) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Nonproduksi pada Salah Satu Perusahaan Manufaktur di Kota Bekasi

The Influence of Organizational Culture (5S) and Work Environment on the Performance of Permanent Non-Production Employees at a Manufacturing Company in Bekasi City

Juslim Priemwa Banjarnahor*¹, Redy Adhi Saputra²

^{1, 2} STIE Tri Bhakti

*Email corresponding: juslimbanjarnahor@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja. Namun, penerapannya pada salah satu perusahaan manufaktur di Kota Bekasi diduga belum optimal bagi karyawan tetap bagian nonproduksi. Penelitian kuantitatif metode survei ini bertujuan menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial maupun simultan. Sampel penelitian ini berjumlah 45 karyawan tetap nonproduksi yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data kuesioner berskala Likert dianalisis dengan analisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi 5S berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 1,751$; $\text{Sig.} = 0,087$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,387$; $\text{Sig.} = 0,022$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 5,440$; $\text{Sig.} = 0,008$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,206. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja lebih dominan, sehingga perusahaan perlu memelihara lingkungan kerja yang kondusif sembari memperkuat implementasi budaya 5S secara konsisten.

Kata Kunci : Budaya Organisasi 5S, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of improving employee performance in manufacturing companies, which is influenced by the 5S organizational culture and work environment. However, its implementation at a manufacturing company in Bekasi City is suspected to have not been optimal for permanent non-production employees. This quantitative survey method research aims to analyze the influence of these two variables partially or simultaneously. The sample for this research consisted of 45 permanent non-production employees who were taken using saturated sampling techniques. Likert scale questionnaire data were analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS version 27. The results showed that 5S organizational culture had a positive but not significant effect on employee performance ($t = 1.751$; $\text{Sig.} = 0.087$), while the work environment had a positive and significant effect ($t = 2.387$; $\text{Sig.} = 0.022$). Simultaneously, the two variables have a significant effect ($F = 5.440$; $\text{Sig.} = 0.008$) with a coefficient of determination (R^2) of 0.206. These findings indicate that the work environment is more dominant, so companies need to maintain a conducive work environment while consistently strengthening the implementation of 5S culture.

Keywords: 5S Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri, perusahaan pada umumnya didirikan dengan untuk mencapai sasaran jangka panjang secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran serta segala bentuk upaya yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber



daya manusia (SDM) merupakan suatu aset yang paling penting diantara sumber daya lainnya, karena berperan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan segala kegiatan yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia yang baik didukung oleh loyalitas, semangat kerja, kompetensi, kemampuan bekerja sama, serta profesionalisme, menjadi faktor utama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat dilihat dari berbagai indikator, salah satunya adalah bagaimana kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016) dalam Sarip & Mustangin, (2023) kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut tercermin dari hasil kerja yang telah dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu kinerja juga menggambarkan bagaimana seseorang mampu menjalankan fungsi serta perilaku kerja yang diharapkan berdasarkan tugas yang diberikan, dengan memperhatikan aspek kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Sedangkan, menurut Octavianus dalam (Yolanda & Achmad, 2025) kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan melalui keterampilan, kesungguhan, pengalaman, dan waktu. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja yang terstruktur di tempat dan waktu karyawan dan organisasi terkait.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, tetapi kinerja seorang karyawan tidak semata-mata mencerminkan kemampuan individu secara intrinsik, melainkan adanya pengaruh dari berbagai faktor eksternal yang turut membentuk dan mengarahkan performanya. Faktor-faktor tersebut antara lain budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memiliki peran signifikan dalam menciptakan kondisi yang mendukung atau bahkan dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan mampu memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, penerapan budaya organisasi yang mampu meningkatkan kedisiplinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Penerapan budaya dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif menjadi salah satu faktor penting yang menunjang kinerja karyawan, tidak hanya pada bagian produksi tetapi juga pada karyawan non produksi. Budaya setiap perusahaan pasti berbeda-beda, salah bentuk budaya yang banyak diterapkan di beberapa perusahaan adalah budaya organisasi yang berasal dari negara Jepang yaitu budaya 5S (*Seiri, Seiso, Seiton, Seiketsu, dan Shitsuke*) yang menekankan pada kerapian, keteraturan, kebersihan, standarisasi dan kedisiplinan dalam lingkungan kerja. Penerapan budaya 5S yang konsisten diyakini mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih terorganisir, efisien, dan nyaman, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja setiap karyawan.

Salah satu perusahaan manufaktur di kota Bekasi yang mengimplementasikan budaya 5S adalah perusahaan tempat penelitian ini dilakukan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, perusahaan ini dituntut untuk memiliki sistem kerja yang terstruktur, efisien dan disiplin yang diharapkan dapat menunjang kelancaran operasional perusahaan. dalam mencapai hal



tersebut, perusahaan telah mengimplementasikan budaya 5S sebagai budaya utama organisasi yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang rapi, bersih, dan tertib. Penerapan budaya ini tidak hanya difokuskan pada area produksi, tetapi juga diterapkan pada bagian non produksi seperti departemen keuangan, *purchasing*, *marketing*, dan sumber daya manusia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyadari pentingnya keterlibatan seluruh elemen organisasi dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan adanya penerapan 5S, perusahaan berharap tiap karyawan dapat bekerja lebih terorganisir, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, masih ditemukan adanya variasi atau fluktuasi kinerja karyawannya. Berikut data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan tetap non produksi pada perusahaan tempat penelitian ini dilakukan:

Kategori Penilaian

Gambar1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tetap (Non-Produksi) PT XYZ
Sumber: Data Sekunder Perusahaan tempat penelitian ini dilakukan

Berdasarkan grafik rekapitulasi penilaian kinerja karyawan non produksi diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan masih menunjukkan adanya perbedaan pada setiap kategori penilaian. Dari total karyawan yang dinilai, sebagian besar karyawan memperoleh nilai B (Baik) sebanyak 11 orang. Selanjutnya terdapat 9 karyawan yang memperoleh nilai C+ (Cukup Baik), 6 karyawan memperoleh nilai C (Cukup), 8 karyawan memperoleh nilai D+ (Kurang), dan 10 karyawan memperoleh nilai D (Sangat Kurang). Selain itu, masih terdapat 1 karyawan yang memperoleh nilai E (Sangat Amat Kurang). Sementara itu, pada data tersebut belum terdapat karyawan yang memperoleh nilai A (Sangat Baik). Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan telah memiliki tingkat kinerja yang baik, namun masih terdapat cukup banyak karyawan yang berada pada kategori cukup hingga sangat kurang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan non produksi pada perusahaan tempat penelitian ini dilakukan belum sepenuhnya optimal dan masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan target serta standar perusahaan.

Belum optimalnya kinerja karyawan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kondisi tersebut adalah belum optimalnya penerapan budaya organisasi, khususnya budaya 5S di lingkungan perusahaan. Kotter dalam Ernawati et al, (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Wibowo dalam Vivin et al, (2023) menyatakan budaya dapat dipahami sebagai suatu pola aktivitas yang diwariskan secara sistematis dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui berbagai proses pembelajaran, dengan tujuan untuk membentuk cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan kondisi lingkungan disekitarnya. Menurut salah satu karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian ini menyatakan bahwa meskipun secara formal budaya 5S telah diterapkan, namun dalam praktiknya masih terdapat kemungkinan bahwa kedisiplinan, keteraturan, serta konsistensi dalam menjalankan prinsip Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke belum sepenuhnya dilakukan oleh seluruh karyawan, terutama pada bagian non produksi. Hal ini dapat berdampak pada kurang efisiennya proses kerja, ketidakteraturan dalam penyelesaian tugas, serta menurunnya kualitas hasil kerja.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar tenaga kerja atau karyawan yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berperan dalam mendorong tercapainya hasil kerja yang optimal. Di dalam lingkungan tersebut juga terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.



Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada salah seorang HRD pada perusahaan tempat penelitian ini mengatakan bahwa lingkungan kerjanya masih kurang mendukung, seperti jaringan komputer yang sering tiba-tiba menghilang dan mengalami *error*, hal tersebut dapat mengganggu efektivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam Santi & Mustangin, (2023) kondisi lingkungan kerja dapat dikategorikan baik ataupun memadai apabila mampu mendukung individu dalam melaksanakan aktivitas secara optimal, serta menjamin kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja tersebut yang umumnya dapat dievaluasi melalui dampaknya dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang tidak memadai berpotensi meningkatkan kebutuhan tenaga dan waktu kerja, serta menghambat terciptanya perancangan sistem yang efisien. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari segi fisik seperti tata ruang dan fasilitas kerja, maupun lingkungan yang non fisik seperti komunikasi, hubungan kerja, dan suasana organisasi, dapat menurunkan motivasi serta dapat berdampak pada pencapaian kinerja yang belum optimal sebagaimana yang tercermin dari data rekapan penilaian kinerja karyawan. Dalam hal ini pemerintah dan pihak terkait berusaha menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif bagi semua pihak (Saputra, 2024).

Sejalan dengan fenomena tersebut, beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Santi & Mustangin (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2022) menyatakan bahwa budaya/metode 5S memiliki pengaruh dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natasha & Saputra (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang membahas penerapan budaya organisasi pada karyawan tetap bagian non produksi di perusahaan manufaktur masih terbatas. Selain itu, setiap perusahaan juga memiliki kondisi lingkungan dan budaya organisasi yang berbeda-beda, sehingga hasil penelitian sebelumnya belum tentu sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian non produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di kota bekasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian non produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan manfaat teoritis sebagai referensi akademis bagi peneliti selanjutnya.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian korelasional untuk mengidentifikasi variabel atau faktor utama yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, dengan seluruh karyawan tetap bagian non produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di kota bekasi sebagai subjek penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Dari segi waktu pelaksanaan, penelitian ini bersifat *cross-sectional* (dilakukan satu kali) dengan analisis data berupa pengujian hipotesis. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari data penilaian kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sekaran & Bougie (2022) menyatakan Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang

menggunakan data berbentuk angka atau numerik yang diperoleh melalui penyebaran pertanyaan maupun pernyataan yang tersusun secara sistematis. Penelitian kuantitatif dilakukan secara terorganisir, objektif, kritis, dan berbasis data untuk mengkaji suatu permasalahan tertentu dengan tujuan memperoleh jawaban serta solusi atas permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu pengambilan sampel penelitian yang mencakup seluruh populasi yang berjumlah 45 karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian Jenis Variabel Variabel Dimensi Sumber Variabel		Independen Budaya Organisasi 5S Seiri (Ringkas) Seiton (Rapi) Seiso (Resik) Seiketsu (Rawat) Shitsuke (Rajin) Rinandiyana & Sumaryana dalam (Bekti & Cahyadi, 2023) Lingkungan Kerja 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik	Nitisemito dalam (Safitri, 2022)

Variabel Dependen

Kinerja

Karyawan

Kualitas Kerja

Kuantitas Kerja

Tanggung Jawab

Kolaborasi

Inisiatif

Moeheriono dalam (Silaen et al.,2021)

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2026)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan metode statistik. Dalam penelitian kuantitatif, proses analisis data dilakukan dengan memanfaatkan bantuan metode statistik. Statistik dapat dipahami sebagai suatu metode yang digunakan untuk mengolah data penelitian sehingga menghasilkan kesimpulan yang logis serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Muin, 2023). Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 27.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh serta hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sebelum melakukan uji hipotesis, data terlebih dahulu menjalani uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi-asumsi yang dipersyaratkan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), serta analisis koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengetahui sejauh mana variabel budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Budaya Organisasi 5S

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi 5S

b_2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

e = Standar Error (kesalahan pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian non produksi salah satu perusahaan manufaktur di kota Bekasi. Berikut adalah karakteristik dari ke-45 responden tersebut:

Tabel 2. Karakteristik karyawan (Responden Penelitian)

Distribusi	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	64,4%
	Perempuan	16	35,6%
Usia	18-24 Tahun	4	8,9%
	25-30 Tahun	34	75,6%
	>30 Tahun	7	15,6%
Departemen/Divisi	Accounting & Finance	5	11,1%
	Purchasing	5	11,1%
	Marketing	4	8,9%
	HRD-GA	4	8,9%
	IT	2	4,4%
	ICO	3	6,7%
	PE	2	4,4%



	Design	4	8,9%
	PPIC Delivery	7	15,6%
	PPIC WIP	2	4,4%
	PPIC Material	3	6,7%
	PPIC Eng	2	4,4%
	PPIC	1	2,2%
Masa Bekerja	< 6 Bulan	-	-
	6-12 Bulan	-	-
	1-2 Tahun	18	40%
	>2 Tahun	27	60%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	2	4,4%
	Diploma	11	24,4%
	Sarjana	31	68,9%
	Magister	1	2,2%
	Doctor	-	-

Sumber: data diolah oleh peneliti, (2026)

Berdasarkan karakteristik responden yang berjumlah 45 orang, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (64,4%), sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang (35,6%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25-30 tahun sebanyak 34 orang (75,6%), diikuti usia diatas 30 tahun sebanyak 7 orang (15,6%), dan usia dibawah 24 tahun sebanyak 4 orang (8,9%), persentase tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih berada pada usia produktif. Berdasarkan departemen/divisi, Divisi PPIC *Delivery* merupakan divisi dengan

jumlah responden terbanyak, yaitu 7 orang (15,6%). Selanjutnya, divisi *Accounting & Finance* dan *Purchasing* masing-masing sebanyak 5 orang (11,1%). Selanjutnya responden dari divisi *Marketing*, HRD-GA, dan *Design* masing-masing berjumlah 4 orang (8,9%). Kemudian responden dari divisi ICO dan PPIC *Delivery* masing-masing sebanyak 3 orang (6,7%). Selain itu, responden dari divisi IT, PE, PPIC WIP dan PPIC Eng sebanyak 2 orang (4,4%), serta divisi PPIC sebanyak 1 orang (2,2%). Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (60%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 1–2 tahun berjumlah 18 orang (40%). Tidak terdapat responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Dan terakhir berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 31 orang (68,9%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma (D1, D2, D3, dan D4) berjumlah 11 orang (24,4%), pendidikan SMA/SMK sebanyak 2 orang (4,4%), dan pendidikan Magister (S2) sebanyak 1 orang (2,2%).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Pearson Correlation (R Hitung)	R Tabel (n=43)	Nilai Signifikan Sig. (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi 5S	X1.1	0,516	0,294	<,001	Valid
	X1.2	0,346	0,294	0,020	Valid
	X1.3	0,349	0,294	0,019	Valid
	X1.4	0,350	0,294	0,018	Valid
	X1.5	0,463	0,294	0,001	Valid
	X1.6	0,432	0,294	0,003	Valid
	X1.7	0,503	0,294	<,001	Valid
	X1.8	0,296	0,294	0,048	Valid



TRI PAMAS

Jurnal Pengabdian Masyarakat

p-ISSN : 2656 - 1298

e-ISSN : 2655 - 9838

	X1.9	0,457	0,294	0,002	Valid
	X1.10	0,443	0,294	0,002	Valid
	X1.11	0,352	0,294	0,018	Valid
	X1.12	0,364	0,294	0,014	Valid
	X1.13	0,326	0,294	0,029	Valid
	X1.14	0,341	0,294	0,022	Valid
	X1.15	0,515	0,294	<,001	Valid
	X1.16	0,315	0,294	0,035	Valid
	X1.17	0,366	0,294	0,013	Valid
	X1.18	0,332	0,294	0,026	Valid
	X1.19	0,673	0,294	<,001	Valid
	X1.20	0,416	0,294	0,005	Valid
	X1.21	0,416	0,294	0,005	Valid
	X1.22	0,522	0,294	<,001	Valid
	X1.23	0,363	0,294	0,014	Valid
	X1.24	0,422	0,294	0,004	Valid
	X1.25	0,380	0,294	0,010	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,558	0,294	<,001	Valid
	X2.2	0,327	0,294	0,028	Valid
	X2.3	0,636	0,294	<,001	Valid
	X2.4	0,781	0,294	<,001	Valid
	X2.5	0,641	0,294	<,001	Valid
	X2.6	0,840	0,294	<,001	Valid
	X2.7	0,688	0,294	<,001	Valid
	X2.8	0,716	0,294	<,001	Valid
	X2.9	0,573	0,294	<,001	Valid
	X2.10	0,449	0,294	0,002	Valid
	X2.11	0,354	0,294	0,017	Valid
	X2.12	0,335	0,294	0,024	Valid
	X2.13	0,340	0,294	0,022	Valid
	X2.14	0,343	0,294	0,021	Valid
	X2.15	0,331	0,294	0,026	Valid
	X2.16	0,352	0,294	0,018	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,674	0,294	<,001	Valid
	Y.2	0,467	0,294	0,001	Valid
	Y.3	0,443	0,294	0,002	Valid
	Y.4	0,372	0,294	0,012	Valid
	Y.5	0,419	0,294	0,004	Valid
	Y.6	0,375	0,294	0,011	Valid
	Y.7	0,533	0,294	<,001	Valid



Y.8	0,381	0,294	0,010	Valid
Y.9	0,520	0,294	<,001	Valid
Y.10	0,396	0,294	0,007	Valid
Y.11	0,374	0,294	0,011	Valid
Y.12	0,313	0,294	0,036	Valid
Y.13	0,575	0,294	<,001	Valid
Y.14	0,374	0,294	0,011	Valid
Y.15	0,429	0,294	0,003	Valid
Y.16	0,542	0,294	<,001	Valid
Y.17	0,591	0,294	<,001	Valid
Y.18	0,308	0,294	0,039	Valid
Y.19	0,419	0,294	0,004	Valid
Y.20	0,350	0,294	0,018	Valid
Y.21	0,391	0,294	0,008	Valid
Y.22	0,468	0,294	0,001	Valid
Y.23	0,356	0,294	0,016	Valid
Y.24	0,438	0,294	0,003	Valid
Y.25	0,440	0,294	0,003	Valid

Sumber: Output SPSS verssi 27 data diolah, Juli 2026

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, pada r tabel dengan rumus $df=n-2$ yang mana hasilnya 45-2 yaitu 43. Disini peneliti menggunakan tingkat signifikan uji dua arah dengan 5% atau 0,05 sehingga nilai r tabel nya adalah 0,294. Dari keterangan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel budaya organisasi 5S , lingkungan kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai item pernyataan.

		Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel

Cronbach's Alpha

N of Items

Budaya Organisasi

0,786

25

Lingkungan Kerja

0,830

16

Kinerja Karyawan



0,825

25

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juli 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas seluruh variabel diperoleh *Cronbach's Alpha* yang berada di atas batas minimum 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, seluruh item dalam variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian.

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik. Pengambilan keputusan dilakukan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas melalui pendekatan statistik menggunakan SPSS versi 27 yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas One-Sampel K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.09626060
Most Extreme Differences	Absolute		.079
	Positive		.053
	Negative		-.079
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.682
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.670
		Upper Bound	.694

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juli 2026

Berdasarkan hasil tabel 5 diatas, analisis statistik menggunakan uji non-parametrik one *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat diartikan bahwa data variabel budaya organisasi 5S, lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah berdistribusi dengan normal.

Uji linearitas pada penelitian kuantitatif digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel atau lebih yang sedang diteliti. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah ketika nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan linear pada variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dan jika nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* < 0,05 maka hubungan tidak linear pada variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Tabel 6. Uji Linearitas Budaya Organisasi 5S terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table	

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi 5S	Between Groups	(Combined)	909.288	16	56.831	3.005	.005
		Linearity	140.963	1	140.963	7.454	.011
		Deviation from Linearity	768.325	15	51.222	2.709	.011
	Within Groups		529.512	28	18.911		
	Total		1438.800	44			

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juni 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 6, diperoleh nilai Sig. *Deviation from Linearity* untuk variabel Budaya Organisasi 5S (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,011. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), secara statistik hubungan antara Budaya Organisasi 5S (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya penyimpangan dari asumsi linearitas (non-linear).

Tabel 7. Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	838.933	19	44.154	1.840	.076
		Linearity	212.632	1	212.632	8.862	.006
		Deviation from Linearity	626.301	18	34.795	1.450	.192
	Within Groups		599.867	25	23.995		
	Total		1438.800	44			

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juni 2026

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, terlihat bahwa nilai sig. pada *Deviation from Linearity* sebesar $0,192 > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linear pada variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya, Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, sehingga setiap variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa adanya hubungan yang kuat dengan variabel independen lainnya.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi 5S	.960	1.042
	Lingkungan Kerja	.960	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juli 2026

Berdasarkan tabel 4.15 yang disajikan diatas, dapat dilihat bahwa dari variabel budaya organisasi 5S (X1) terdapat nilai *Collinearity Tolerance* $0,960 > 0,10$ dan nilai *Statistic VIF* < 10 , begitu juga dengan variabel lingkungan kerja (X2) yaitu dengan nilai *Collinearity Tolerance* $0,960 > 0,10$ dan nilai *Statistic VIF* < 10 . Maka dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja tidak terjadi atau terbebas dari multikolinearitas karena nilai pada uji SPSS ini menghasilkan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada setiap pengamatan. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, hal ini dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda dengan yang lainnya maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu apabila tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dapat diartikan pengambilan keputusan heteroskedastisitas melalui uji Spearman Rho yaitu apabila nilai sig (2-tailed) antara variabel dependen dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai sig. (2-tailed) antara variabel dependen dengan residual $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Budaya Organisasi 5S	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Budaya Organisasi 5S	Correlation Coefficient	1.000	.468**	.093
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.542
		N	45	45	45
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.468**	1.000	-.073
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.632
		N	45	45	45
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.093	-.073	1.000
		Sig. (2-tailed)	.542	.632	.
		N	45	45	45

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

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juni 2026

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel 4.16 diatas, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi 5S pada kolom *Unstandardized Residual* terdapat nilai Sig. (2-tailed) yaitu $0,542 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja pada kolom *Unstandardized Residual* terdapat nilai Sig. (2-tailed) yaitu $0,632 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen yang dihasilkan pada bentuk persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pada penelitian ini persamaan regresi mencantumkan nilai e atau standar error. Standar error adalah selisih antara nilai aktual dengan nilai prediksi hasil regresi. Bahwa ketika tingkat errornya rendah maka tingkat kepercayaannya tinggi.

Tabel 10. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juli 2026

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.17 diatas, pada kolom nilai *Unstandardized Coefficient* B terdapat nilai b1 untuk variabel budaya organisasi 5S yaitu 0,246, sedangkan nilai pada b2 untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,341, dan nilai (α) yaitu 57,505 sehingga nilai persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 57,505 + 0,263X_1 + 0,341X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 57,505; hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 57,505.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,246; hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi 5S mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,246. Dapat dikatakan bahwa jika organisasi meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan budaya organisasi 5S maka kinerja karyawan perusahaan akan bertambah sebesar 0,246.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,341, hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,341. Dan dapat dikatakan bahwa jika perusahaan atau organisasi meningkatkan serta memperhatikan kualitas lingkungan kerja maka kinerja karyawan perusahaan akan bertambah sebesar 0,341.

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.505	16.991		3.384	.002
	Budaya Organisasi 5S	.263	.150	.246	1.751	.087
	Lingkungan Kerja	.341	.143	.335	2.387	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juli 2026

Berdasarkan hasil perhitungan uji secara parsial pada tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi 5S (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai Sig. sebesar 0,087 (> 0,05). Hasil yang tidak signifikan ini konsisten dan berkaitan erat dengan temuan pada uji linearitas sebelumnya, di mana hubungan antara variabel Budaya Organisasi 5S dan Kinerja Karyawan tidak membentuk pola garis lurus yang konstan (non-linear). Secara konseptual dan praktis di lapangan, ketidaklinearan serta tidak signifikannya pengaruh Budaya 5S ini mengindikasikan bahwa penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) berfungsi sebagai faktor pendukung dasar (hygiene factor). Penerapan 5S sangat penting untuk menjaga keteraturan dan kerapian sarana kerja, namun peningkatannya secara terus-menerus tidak secara otomatis berbanding lurus dengan peningkatan kinerja individu secara signifikan. Berbeda halnya dengan variabel Lingkungan Kerja (X2) yang memberikan daya dukung operasional secara langsung,

penerapan 5S lebih bersifat pembentukan standar perilaku harian yang membutuhkan dorongan faktor pemotivasi lain agar dapat berdampak optimal terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,387 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022. Nilai t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel, yaitu $2,387 > 2,018$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian, H2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.038	2	148.019	5.440	.008 ^b
	Residual	1142.762	42	27.209		
	Total	1438.800	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi 5S						

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juni 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 5,440 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df_1) = 2 dan (df_2) = 42 adalah sebesar 3,21. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, yaitu $5,440 > 3,22$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Budaya Organisasi 5S dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H3 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi 5S dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.168	5.21619
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi 5S				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS versi 27, Data diolah peneliti, Juli 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.20 di atas, Model Summary diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,454. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi 5S dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang cukup terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,206 atau sebesar 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi 5S dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Karyawan sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi 5S dan Lingkungan



Kerja memiliki kontribusi sebesar 20,6% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 79,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian non produksi pada salah satu perusahaan manufaktur di kota bekasi dengan jumlah responden sebanyak 45 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap 45 responden karyawan, disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi 5S memiliki nilai signifikan sebesar $0,087 > 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,751 < 2,018$ dan hasil pada uji analisis linear berganda diperoleh nilai sebesar 0,263 (Positif), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi 5S memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan, sehingga H1 ditolak, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,387 > 2,0178$ dan hasil pada uji analisis linear berganda diperoleh nilai sebesar 0,341 (Positif), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Secara simultan, budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja dengan uji F yang memperoleh nilai F_{hitung} sebesar $5,440 > F_{tabel}$ sebesar 3,22 dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis (H3) yang menyatakan “Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima. Selain itu, berdasarkan hasil Uji koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 20,6% yang berarti variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi 5S dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 20,6% sedangkan sisanya yaitu 79,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, komunikasi, komitmen organisasi, beban kerja, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Bagi manajemen perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan budaya 5S melalui sosialisasi dan evaluasi berkala guna meningkatkan disiplin serta kebersihan fasilitas, meningkatkan fokus karyawan dengan meminimalkan kebisingan di lingkungan kerja, dan memberikan pelatihan manajemen beban kerja untuk membantu penyelesaian tugas secara optimal. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan (seperti motivasi, kepemimpinan, atau kompensasi), mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi/moderasi maupun model non-linear, serta memperluas cakupan objek penelitian dan jumlah responden agar diperoleh gambaran hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfa, T., Pancasila, I., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Penerapan Budaya 5S Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Divisi Wireharness PT. Osielectronics Batam. *Forum Bisnis Kewirausahaan*, 13(2), 603–619. <https://doi.org/10.35957/FORBISWIRA.V13I2.7796>
- Aliffiansya, C., Priyanto, E., Marzuki, S., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh Budaya 5R dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Regional 3 Surabaya. *JUTRANIS*, 1(1), 1–10.
- Andivas, M., Kisanjani, A., Kurnia, W. I., & Harits, D. (2025). Penerapan Metode 5S di Kantor Badan Permusyawaratan Desa Gunung Intan Kabupaten Penajam Paser Utara. *Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 11(2), 184–189.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>



- Arief Agus Triansyah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 11–20.
- Bekti, I. R. (2023). Penerapan Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) terhadap Produktivitas Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 19(1), 21–35.
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119–126.
- Ferrary, D., Lina, & Tyra, M. J. (2023). Pengaruh Harga, Promosi Penjualan, dan Shopping Lifestyle terhadap Impulse Buying pada Platform TikTok Shop. *FORBISWIRA: Forum Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(1), 127–141.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huda, A. R. N. (2022). Pengaruh Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3), 365–375.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwindi, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101.
- Karyawan, K. M. K. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*.
- Kris, Y., & Syahlani, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Basmar Travelindo Sejahtera. *Kesejahteraan Bersama: Jurnal Pengabdian dan Keberlanjutan Masyarakat*, 2(4), 60–75.
- Lestari, C. D., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia Di Pluit Jakarta Utara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(4), 891–896.
- Marthadinata, S., & Ritonga, J. (2024). Pengaruh Sosial Media Instagram dan Citra Merek terhadap Keputusan Jobseeker Menggunakan Jasa Outsourcing pada PT Telexindo Bizmart. *KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1–14.
- Muin, A. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Literasi Nusantara Abadi.
- Natasha, Y., & Saputra, R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCP Pulogadung. *Jurnal Manajemen Bisnis Tri Bhakti*, 3(1), 23–34.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 786–793.
- Retnawati, H., Rafi, I., Aljura, A. N., Apino, E., Rosyada, M. N., Tuanaya, R., Safitri, R., & Widyastuti, P. (2025). *Desain penelitian*. UNY Press.



- Saefuddin, M. T., Wulan, T. N., Savira, & Juansah, D. E. (2023). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif dan Kualitatif pada Metode Penelitian. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 5962–5974.
- Saidah, A. R., & Sugiati, T. (2019). Pengaruh Implementasi Konsep Kaizen terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Indonesia di Divisi External Relations. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 7(2), 163–177.
- Sambudi, Y. D., & Setyaningrum, R. P. (2024). Komitmen Organisasi sebagai Intervening pada Implementasi Budaya 5S/5R terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(2), 61–67.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94–111.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian* (Edisi ke-6). Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian* (Edisi ke-6). Salemba Empat.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Heri Chairunnisah, Sari, M. R., Rahman Tanjung, A., Triwardhani, D., Haerany, E., Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari, A., Arifudin, O., Fialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768>
- Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Sucianti, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Syarief, F., Widodo, A. D., Nugroho, H., Siregar, R. E., Isabela, A. P., Harjanto, D. J., Siregar, Z. R., Zamrodah, Y., Jahri, M., Surjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.