

# Pengaruh Budaya Organisasi, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Cemara Ceramics di Tabanan

Ni Kadek Fitri Andayani<sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba<sup>(2)</sup>

Komang Ary Pratiwi<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [kadekfitri91@gmail.com](mailto:kadekfitri91@gmail.com)

## ABSTRACT

*Employee performance is the result of employee achievements in a process of carrying out their work in accordance with the responsibilities given to them within a certain period of time. The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture, teamwork, and the physical work environment on employee performance. This research was conducted at Cemara Ceramics in Tabanan with a population of 38 employees with sampling using a saturated sampling technique. The data collection method for this research was carried out by observation, interviews, literature study and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that organizational culture, teamwork, and the physical work environment have a positive and significant partial and simultaneous effect on employee performance at Cemara Ceramics in Tabanan. The advice that can be given in this research is to maintain and improve employee performance which is supported by organizational culture, teamwork and physical work environment factors.*

**Keywords:** *organizational culture; teamwork; physical work environment; employee performance*

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pencapaian karyawan dalam suatu proses melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Cemara Ceramics di Tabanan dengan jumlah populasi sebanyak 38 orang karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Cemara Ceramics di Tabanan. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah agar tetap menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan yang didukung dengan faktor budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik.

**Kata kunci:** *budaya organisasi; teamwork; lingkungan kerja fisik; kinerja karyawan*

---

## Pendahuluan

Dalam manajemen, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Selain berfungsi sebagai *asset* dalam manajemen, sumber daya manusia juga bertanggung jawab sebagai perencana serta penggerak operasional perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam menyelesaikan segala aktivitasnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komunikasi yang baik, mampu bekerja sama dalam tim, berprestasi, dan kreatif. Perusahaan perlu memperhatikan serta mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja. Menurut Rivai, A. (2020) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Keberhasilan seorang karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, maka perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menunjukkan kinerja yang baik agar segala tujuan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan kelancaran dari berbagai aspek yang ada di dalam perusahaan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem yang membentuk identitas dan membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Menurut Wahyudi, W. D., dan Tupti, Z. (2019), budaya organisasi merupakan karakteristik yang terdapat dalam sebuah organisasi serta menjadi pedoman yang dianut di dalam organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Menurut Goller, I., dan Dewi, I. G. A. M. (2020) budaya organisasi merupakan rangkaian kepercayaan, keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang di dalam suatu organisasi dan mempengaruhi perilaku anggotanya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu *teamwork*. Menurut Ibrahim, F. E., dkk. (2021) *teamwork* merupakan sekelompok orang dari berbagai latar belakang, *skill*, pengalaman, serta kemampuan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dalam satu atau lebih aktivitas. Weniawati, N. K., dkk. (2021) juga mengatakan bahwa *teamwork* merupakan sekumpulan orang dengan latar belakang, keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang berbeda yang bekerja sama untuk mencapai satu tujuan. *Teamwork* merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Pentingnya *teamwork* dalam dunia bisnis tidak dapat diabaikan karena *teamwork* dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain dua faktor tersebut lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan manusia dengan lingkungan kerja sangat erat karena kehidupan manusia tidak luput dari berbagai hal yang ada disekitarnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik menjadi

---

hal yang sangat penting bagi keberlangsungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Saputri, R., dkk. (2023) lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana semua yang berbentuk fisik terdapat didalam tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik di dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Pratama, I. M. D. A., dan Sutapa, I. K., 2021).

Penelitian ini dilakukan di Cemara *Ceramics* di Tabanan. Cemara *Ceramics* merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang industri kerajinan keramik yang beralamat di Jalan Pantai Kelating, Br. Wani Kerambitan, Tabanan-Bali dan telah berdiri sejak tahun 2003. Adapun jenis keramik yang diproduksi yaitu *stoneware* dengan kategori khusus yaitu peralatan makan (*tableware*). Keramik yang diproduksi menggunakan teknik *handmade* yang berstandar khusus yang membuat keramik menjadi unik dan menarik dari industri keramik lainnya. Keramik yang diproduksi di Cemara *Ceramics* terdiri dari berbagai macam model seperti mangkuk, piring, pot teh, tempat sabun, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara serta data yang didapat menunjukan rata-rata tingkat absensi pada Cemara *Ceramics* tahun 2023 yaitu mencapai 8,43%, dimana batas maksimal tingkat absensi adalah 3%. Berdasarkan data yang juga didapatkan menunjukan bahwa terdapat karyawan yang tidak bekerja melebihi aturan hak cuti yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan karyawan tidak bekerja seperti sakit, upacara agama, membolos, serta alasan lainnya, sehingga hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan; 2) untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan; 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan; 4) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan kelancaran dari berbagai aspek yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, P., dan Nuridin. (2020), Ernawati, dkk. (2022), dan Meutia, K. I., dan Husada, C. (2019) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diangkat hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan.

Pentingnya *teamwork* dalam dunia bisnis tidak dapat diabaikan karena dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, F. E., dkk. (2021), Jaya, V. R., dan Dessyarti, R. S. (2022), Putri, I. G. A. A. M., dan Suartina, I. W. (2021), dan Siagian, F. (2020) yang mengatakan bahwa *teamwork* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diangkat hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga *teamwork* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan.

Hubungan manusia dengan lingkungan kerja sangat erat karena kehidupan manusia tidak luput dari berbagai hal yang ada disekitarnya. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rastana, I. M. S., dkk. (2021), Setiadi, I. M. Y., dkk. (2022), dan Kardani, N. L., dkk. (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diangkat hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dira, A. A., dkk., (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kardani, N. L., dkk. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diangkat hipotesis sebagai berikut:

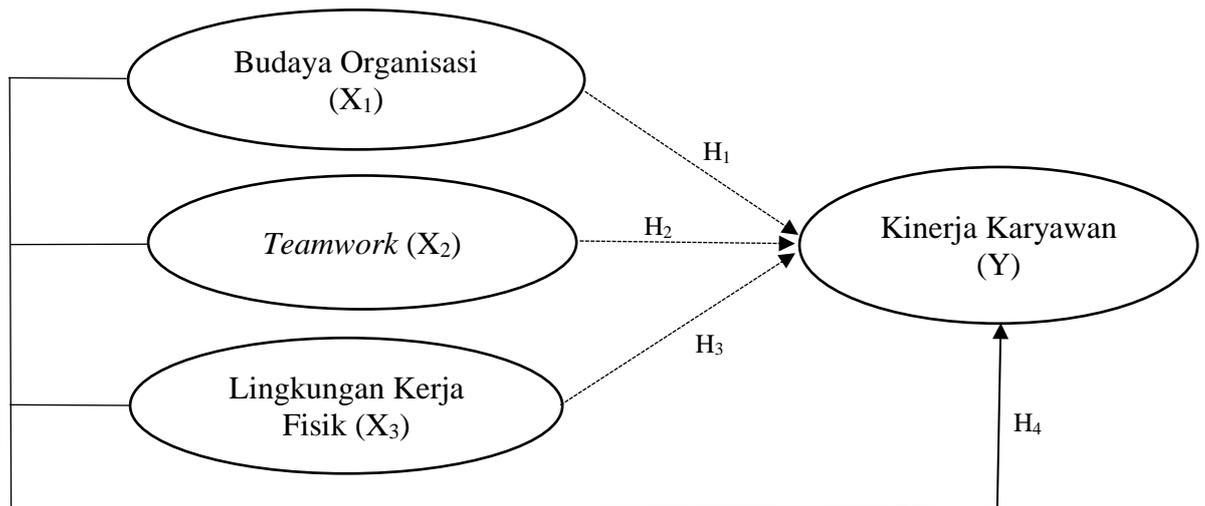
H4: Diduga budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini dilakukan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang responden. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian yaitu sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Metode pengumpulan data penelitian ini

dilakukan dengan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Pengukuran persepsi dari jawaban responden item pernyataan dari semua variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

**Gambar 1 Kerangka Berpikir**



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen dari setiap butir pernyataan variabel budaya organisasi, *teamwork*, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ ) > 0,30. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil koefisien reliabilitas instrument variabel budaya organisasi, *teamwork*, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *chronbach's alpha* > 0,60.

Karakteristik responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (57,9%). Sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (42,1%). Dilihat sesuai dengan usia, responden tertinggi dengan usia produktif yaitu berkisar antara > 20-25 tahun sebanyak 23 orang (60,5%), sedangkan yang terendah yaitu usia > 50 tahun sebanyak 1 orang (2,6%). Dilihat dari segi pendidikan responden tertinggi dengan latar belakang lulusan SMA atau sederajat sebanyak 29 orang (76,3%), sedangkan terendah yaitu diploma sebanyak 2 orang (5,3%). Dan dilihat dari lama bekerja responden tertinggi dengan lama bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 26 orang (68,4%), sedangkan yang terendah yaitu diatas 10 tahun sebanyak 4 orang (10,5%).

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,199 > 0,05$  artinya dapat dinyatakan nilai residual memenuhi uji normalitas atau menyebar secara normal. Hasil uji multikolenieritas menunjukkan nilai *tolerance* budaya organisasi sebesar  $0,473 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $2,115 < 10$ ; nilai *tolerance teamwork* sebesar  $0,305 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $3,273 < 10$ ; dan nilai *tolerance* lingkungan kerja fisik sebesar  $0,314 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $3,190 < 10$ . Artinya ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolenieritas. Hasil uji heteroskedasitas menunjukkan nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar  $0,346 > 0,05$ , nilai signifikan variabel *teamwork* sebesar  $0,112 > 0,05$ , dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja fisik sebesar  $0,063 > 0,05$ . Artinya ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedasitas karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa  $Y = 1,756 + 0,283 X_1 + 0,255 X_2 + 0,545 X_3$ . Sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya seperti berikut: nilai konstanta sebesar 1,756 yang artinya jika variabel budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar konstan 1,756. Nilai koefisien regresi budaya organisasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,283 yang artinya menunjukkan jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,283 dengan syarat variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi *teamwork* ( $\beta_2$ ) sebesar 0,255 yang artinya menunjukkan jika variabel *teamwork* mengalami peningkatan sebesar satu satuan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,255 dengan syarat variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $\beta_3$ ) sebesar 0,545 yang artinya menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,545 dengan syarat variabel bebas lainnya konstan.

Hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa *R Square* sebesar  $0,907 \times 100\% = 90,7\%$  sehingga sebanyak 90,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya sebanyak 9,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial maka dapat dijelaskan bahwa:

Berdasarkan analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,283 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 dan nilai *t*-hitung  $>$  *t*-tabel ( $2,999 > 2,032$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan Hasyim, P., dan Nuridin. (2020), Ernawati, dkk. (2022), dan Meutia, K. I., dan Husada, C. (2019) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,283 dengan nilai signifikan sebesar 0,011 nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,681 > 2,032$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima maka artinya *teamwork* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ibrahim, F. E., dkk. (2021), Jaya, V. R., dan Dessyarti, R. S. (2022), Putri, I. G. A. A. M., dan Suartina, I. W. (2021), dan Siagian, F. (2020) yang mengatakan bahwa *teamwork* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,283 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $5,954 > 2,032$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima maka artinya lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rastana, I. M. S., dkk. (2021), Setiadi, I. M. Y., dkk. (2022), dan Kardani, N. L., dkk. (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1 Hasil Uji T (t-test)**

| Model                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| (constant)                  | 1,756                       | 2,504      |                           | 0,701 | 0,488 |                         |       |
| Budaya Organisasi (X1)      | 0,283                       | 0,094      | 0,228                     | 2,999 | 0,005 | 0,473                   | 2,115 |
| <i>Teamwork</i> (X2)        | 0,255                       | 0,095      | 0,253                     | 2,681 | 0,011 | 0,305                   | 3,273 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X3) | 0,545                       | 0,092      | 0,556                     | 5,954 | 0,000 | 0,314                   | 3,190 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis secara simultan maka dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel ( $110,763 > 2,88$ ) yang artinya budaya organisasi, *teamwork*, lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dira, A. A. dkk., (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan *teamwork* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kardani, N. L., dkk. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2 Hasil Uji F (F-test)**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.               |
|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| Regression | 1330,113       | 3  | 443,371     | 110,763 | 0,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 136,098        | 34 | 4,003       |         |                    |
| Total      | 1466,211       | 37 |             |         |                    |

Sumber: Data diolah, 2024

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan 1) bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan; 2) *teamwork* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan; 3) lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan; 4) budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cemara *Ceramics* di Tabanan. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah agar tetap menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan yang didukung dengan faktor budaya organisasi, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik.

## Daftar Pustaka

- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 147–161.
- Ernawati, Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 6(1), 119–126.
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2810–2829.
- Hasyim, P., & Nuridin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Jaya, V. R., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya). *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (Vol. 4)*, 4.
- Kardani, N. L., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR

- 
- Gianyar Partasedana Di Gianyar. *Jurnal Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1219–1229.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Pratama, I. M. D. A., & Sutapa, I. K. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), 256–264.
- Putri, I. G. A. A. M., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Reliance Indonesia. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1161–1169.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Saputri, R., Lo, C., & Irman. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Kilangan. *Ekasakti Educational Scientific Journal (EESJ)*, 1(1), 62–71.
- Setiadi, I. M. Y., Wimba, I. G. ayu, & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 707–717.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Weniawati, N. K., Wulandari, N. L. A. A., & Sunny, M. P. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Teamwork, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan VIP. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 897–908.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.