

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI KREDIT (KOPDIT) BAHTERA KABUPATEN ENDE

The Influence of Non-Physical Work Environment And Organizational Culture On Employee Performance at Koperasi Kredit Bahtera Ende

Petrus Kanisius Yandri Lape^{1,a)}, Clarce S. Maak^{2,b)}, Ria E. I. Nafie,^{3,c)} Merlyn Kurniawati^{4,d)}.

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} yandriilape@gmail.com, ^{b)} clarce.maak@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} merlynkurniawati@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Kredit Bahtera Kabupaten Ende, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang karyawan, dan penarikan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS V. 25. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berada pada kategori tinggi sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai Adjust R Square sebesar 0,233, hal ini berarti 23,30% variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 76,70% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,124 dan nilai signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0,05. Budaya Organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar -0,038 dan nilai signifikansi 0,970 lebih besar dari 0,05. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung sebesar 6,001 dan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Koperasi sebagai badan usaha yang berlandaskan asas kekeluargaan dan gotong royong memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Keberhasilan koperasi sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya utama yang menjalankan kegiatan bisnis dan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal, di mana Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memegang peranan penting.

Lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik dan non-fisik di area kerja, sangat memengaruhi produktivitas. Lingkungan Kerja Non-Fisik (aspek psikologis dan sosial) merupakan faktor krusial karena mencerminkan kualitas hubungan antar karyawan, atasan, dan bawahan, yang berkontribusi besar terhadap kenyamanan dan motivasi kerja (Sedarmayanti, 2011; Mangkunegara, 2017). Selain itu, Budaya Organisasi—yaitu nilai-nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku—juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan citra organisasi (Wibowo, 2016). Penelitian terdahulu (Selia dkk., 2024; Zina dkk., 2024; Isach dkk., 2024) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi Kredit Bahtera di Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur, menghadapi tantangan yang relevan dengan faktor-faktor tersebut. Berdasarkan wawancara pra-penelitian, manajer koperasi mengidentifikasi dua isu utama:

1. Isu Lingkungan Kerja Non-Fisik: Ditemukan permasalahan terkait kenyamanan dan hubungan antarpegawai, di mana sebagian karyawan enggan berkomunikasi atau bekerja sama karena khawatir merepotkan rekan lain. Hal ini mengakibatkan kerja sama tim belum maksimal, menghambat koordinasi, dan berpotensi memengaruhi kelancaran pelayanan.
2. Isu Budaya Organisasi: Karyawan belum sepenuhnya terbiasa berpartisipasi aktif dalam mencari cara kerja baru atau meningkatkan proses kerja, sebab pekerjaan sehari-hari menuntut perhatian penuh. Kondisi ini menjadi tantangan dalam membangun budaya organisasi yang lebih kreatif dan partisipatif.

Tabel 1,
Data Kinerja Karyawan selama tiga tahun (2022-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Sangat Baik (%)	Penilaian Baik (%)	Penilaian Cukup (%)
2022	34	35,29 %	64,70 %	-
2023	32	56,25 %	43,75 %	-
2024	34	32,35 %	58,82 %	8,82 %

Meskipun mayoritas karyawan berada dalam kategori Sangat Baik dan Baik, munculnya 3 karyawan (8,82%) dalam kategori Cukup pada tahun 2024 menandakan adanya sedikit penurunan kualitas kerja yang perlu diteliti lebih lanjut.

Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Selia dkk., 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi yang terkelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Zina dkk., 2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik sangat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dan pencapaian target yang ditetapkan organisasi. Sementara itu, penelitian oleh (Isach dkk., 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:16), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dilihat dari seberapa baik dan seberapa banyak tugas yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2016:94), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Sementara itu menurut Mangkunegara (2005), indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Lingkungan Kerja Non- Fisik

Sedarmayanti (2011:26) mengatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Nitisemito (2004), lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan. Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, Menurut Sedarmayanti (2011), indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

1. Struktur Kerja
2. Tanggung Jawab Kerja
3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin
4. Kelancaran Komunikasi

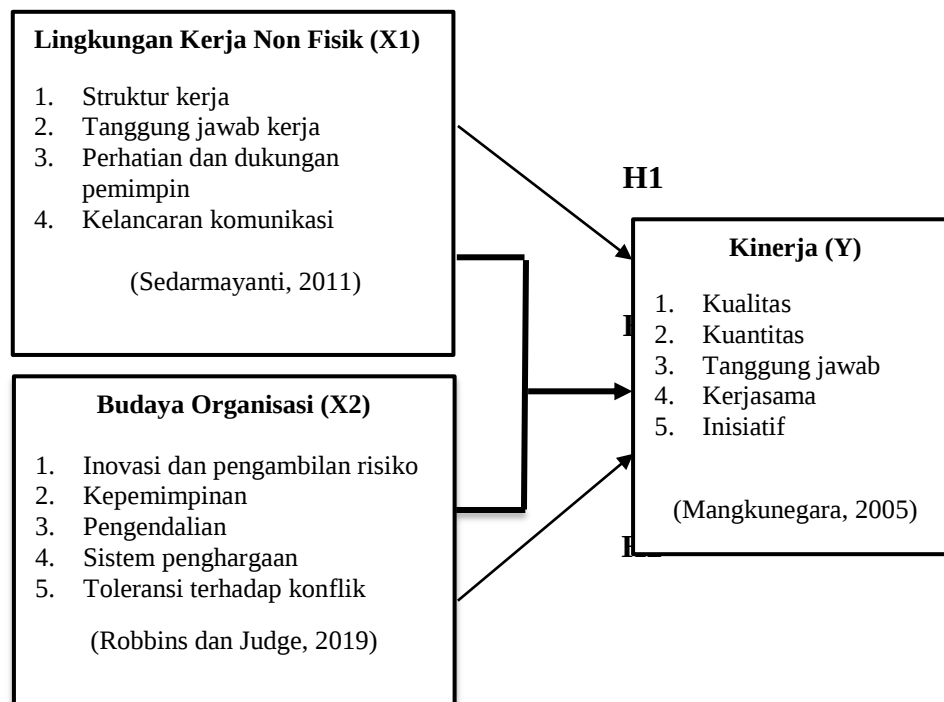
Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam (Rodiyana & Pamungkas, 2024:81), Budaya organisasi merupakan sekumpulan asumsi dasar yang tumbuh bersama dalam suatu organisasi dan berperan sebagai pedoman yang digunakan oleh para anggotanya dalam menghadapi tantangan baik dari dalam maupun luar organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dalam (Syarief, 2020:4), budaya organisasi (*organizational culture*) adalah sekumpulan makna yang dipahami dan dianut bersama oleh para anggota organisasi, yang menjadikannya berbeda dari organisasi lainnya. Sementara itu. Robbins dan Judge (2019), indikator untuk mengukur budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko
2. Kepemimpinan
3. Pengendalian
4. Sistem Penghargaan
5. Toleransi terhadap konflik

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit (Kopdit) Bahtera Ende.
- H2 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit (Kopdit) Bahtera Ende..
- H3 : Diduga lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit (Kopdit) Bahtera Ende

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menggunakan metode statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan koperasi kredit Bahtera Ende Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga jumlah sampel adalah 34 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa uraian mengenai profil koperasi dan karakteristik responden. Data kuantitatif berupa hasil skor kuesioner yang diolah secara statistik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, laporan, dan dokumen terkait yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: (1) kuesioner dengan skala Ordinal, (2) wawancara untuk memperkuat informasi, (3) observasi terhadap kondisi umum koperasi, dan (4) dokumentasi berupa data internal dari koperasi kredit Bahtera Ende

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel, sehingga instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai $\alpha \geq 0,60$ untuk semua variabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di koperasi kredit Bahtera Ende yang telah diresmikan sejak tanggal 24 Februari 1983. Dengan jumlah responden 34 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non – fisik dan budaya organisasi dan kinerja karyawan, untuk itu akan dilakukan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linear berganda dalam perhitungannya. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.082	4.364		6.665	.000
X1	.482	.227	.536	2.124	.042
X2	-.009	.232	-.010	-.038	.970

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 29,082 + 0,482 X1 + -0,009 X2$$

Uji Parsial (t) (Uji Hipotesis 1 dan 2)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja non- fisik (X1), budaya organisasi (X2) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.082	4.364		6.665	.000
X1	.482	.227	.536	2.124	.042
X2	-.009	.232	-.010	-.038	.970

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

1. Pengaruh lingkungan kerja non- fisik (X1) Terhadap kinerja karyawan (H1).
Dikarenakan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_a diterima dan H_0 diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja non- fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi kredit Bahtera Ende
2. Pengaruh Budaya organisasi (X2) Terhadap kinerja karyawan (H2).
Dikarenakan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikansi $> \alpha$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi kredit Bahtera Ende.

Uji Simultan (Uji F) (Hipotesis 3)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan *Soft Skill* (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.270	2	51.635	6.001	.006 ^b
	Residual	266.759	31	8.605		
	Total	370.029	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Dikarenakan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja non- fisik dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi kredit bahtera Ende.

Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.233	2.93345

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,233 berarti nilai koefisien determinasi adalah 23,30%, artinya bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23,30%, sedangkan sisanya 76,70% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Bahtera Ende

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Bahtera Ende. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Bahtera Ende.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011), yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik; unsur non fisik seperti, struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, serta kelancaran komunikasi sangat memengaruhi produktivitas dan kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dan mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang didapat oleh Budhi Prabowo (2023), dan Marlius. D & Sholihat.I (2022) dimana penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan tingkat lingkungan kerja non fisik yang baik memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi, dan kualitas kerja, sehingga mempermudah pencapaian target organisasi secara optimal. Hasil Penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik menjadi faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan organisasi, terutama pada koperasi yang berbasis keanggotaan seperti Koperasi Kredit Bahtera. Lingkungan kerja non fisik yang baik memiliki keterikatan emosional terhadap koperasi, dimana dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Bahtera Kabupaten Ende

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Bahtera Ende. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Kredit Bahtera Ende. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun variabel budaya organisasi berada pada kategori tinggi, faktor ini belum menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi organisasi, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang didapat oleh Tutu, dkk (2022) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. Sedangkan di sisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eksantari P.T, dkk (2023), dan Isach, dkk (2024) dengan hasil penelitian budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di Koperasi Kredit Bahtera Ende belum sepenuhnya menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi yang berkaitan dengan inovasi dan pengambilan risiko, kepemimpinan, pengendalian, sistem penghargaan, serta toleransi terhadap konflik belum diterapkan secara optimal dalam perilaku kerja karyawan. Walaupun budaya organisasi tetap dibutuhkan sebagai penentu identitas organisasi dan pedoman perilaku bagi karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaannya belum berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan Koperasi Kredit Bahtera Ende.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non- Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Bahtera Ende

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan hasil uji f menyatakan lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sijen.L.K, Ike K.R, & Agus Rahman (2023) dimana mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik serta budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji f menyatakan lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sijen.L.K, Ike K.R, & Agus Rahman (2023) dimana mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik serta budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain hasil uji analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi dalam menerangkan kinerja karyawan relatif sangat lemah. Artinya kinerja karyawan di Koperasi Bahtera Ende lebih di pengaruhi oleh faktor lain seperti yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2017 :67) yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sementara itu, Menurut Sedarmayanti (2017:260), kinerja dipengaruhi oleh, disiplin, kepemimpinan, motivasi, Sedangkan menurut (Kasmir, 2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan dan keahlian, tingkat pengetahuan, perencanaan kerja, karakter atau kepribadian, motivasi dalam bekerja, gaya kepemimpinan, dan tingkat kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif rentang skor menunjukkan variabel di lingkungan kerja non fisik (X1), dan budaya organisasi (X2) pada kategori tinggi, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) berada di kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bahtera Ende.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bahtera Ende.
4. Hasil uji secara simultan menunjukkan lingkungan kerja non fisik (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Bagi koperasi kredit Bahtera Ende, tetap menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja non fisik karena terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik menjadi faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan organisasi, terutama pada koperasi yang berbasis keanggotaan seperti koperasi kredit Bahtera Ende.
2. Bagi Peneliti selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara faktual memengaruhi kinerja karyawan koperasi kredit Bahtera Ende.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Nitisemito, A. S. (2004). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rodiyana, R., & Pamungkas, A. (2024). Budaya organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 5(1), 75–90. [Tambahkan DOI atau URL artikel jika tersedia].
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Selia, I., Tarjo, T., & Bakar, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 8(1). [Tambahkan DOI atau URL artikel jika tersedia].
- Sijen, L. K., Rahmawati, I. K., & Rahman, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 101–112. [Tambahkan DOI atau URL artikel jika tersedia].
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Syarief, S. (2020). Budaya organisasi dan perilaku kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1–10. [Tambahkan DOI atau URL artikel jika tersedia].
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk

- Cabang Manado. *Productivity*, 3(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37959>
- Wibowo. (2016). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Rajawali Pers.
- Zina, J., Nursiani, N. P., Salean, D., & Timuneno, T. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KB BUKOPIN CABANG KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 649-656.
<https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13534>