

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kolaborasi Pegawai yang Dimediasi Variabel Budaya Kerja pada Departemen Pengelolaan Uang

Riky Wahyu Kurniadi, Lies Putriana, Seta A Wicaksana

Universitas Pancasila, Indonesia

Email: rikywahyukurniadi@gmail.com*, Liesputriana@univpancasila.ac.id, seta.wicaksana@univpancasila.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kolaborasi pegawai dengan budaya kerja sebagai variabel mediasi pada Departemen Pengelolaan Uang di Bank Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap budaya kerja. Iklim organisasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kolaborasi pegawai, sementara lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh langsung signifikan. Budaya kerja memiliki peran penting sebagai mediasi, memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kolaborasi pegawai. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan budaya kerja yang mendukung untuk meningkatkan kolaborasi di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, iklim organisasi, budaya kerja, kolaborasi pegawai, Partial Least Square (PLS).

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and organizational climate on employee collaboration, with work culture as a mediating variable at the Currency Management Department of Bank Indonesia. A quantitative approach was applied, and data were analyzed using Partial Least Square (PLS). The results indicate that the work environment and organizational climate have a significant positive effect on work culture. Furthermore, the organizational climate significantly affects employee collaboration, while the work environment does not have a direct significant impact. Work culture plays a crucial role as a mediator, strengthening the relationship between the work environment and organizational climate on employee collaboration. This study emphasizes the importance of fostering a supportive work culture to enhance collaboration within organizations.

Keywords: Work environment, organizational climate, work culture, employee collaboration, Partial Least Square (PLS).

Pendahuluan

Kolaborasi pegawai di Bank Indonesia sangat penting untuk mencapai tujuan dan visi misi Bank Indonesia. Bank Indonesia memiliki tugas dan tanggung jawab yang luas, mulai dari menjaga stabilitas nilai tukar, moneter, dan sistem keuangan, hingga mengembangkan industri keuangan. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, Bank Indonesia membutuhkan kerja sama yang erat antar pegawai dari berbagai latar belakang dan bidang keahlian. Fenomena yang menjadi masalah di Bank Indonesia adalah fenomena "silo" di mana setiap bagian organisasi bekerja secara terpisah dan sering kali tidak menyadari atau memahami apa yang sedang dilakukan oleh bagian lain (Alvionita, 2023).

Kolaborasi pada penelitian ini merupakan kunci penting dalam meningkatkan kinerja di berbagai sektor. Setelah tercapainya kolaborasi yang efektif, tim atau organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi berkat sinergi yang terbentuk (Sakti & Ahmad, 2023). Kolaborasi mengarah pada pertukaran ide dan keterampilan yang lebih luas, memungkinkan penyelesaian masalah yang lebih kreatif dan inovatif. Ini juga mendorong lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, di mana setiap anggota merasa dihargai dan berkontribusi secara signifikan. Dengan adanya kolaborasi, hambatan komunikasi berkurang, memungkinkan aliran informasi yang lebih lancar dan pengambilan keputusan yang lebih cepat (Vivin & Wahono, 2017).

Selain itu, kolaborasi memperkuat hubungan antar individu, membangun kepercayaan dan rasa memiliki yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan moral dan motivasi. Hasilnya, produktivitas meningkat, inovasi berkembang, dan organisasi secara keseluruhan bergerak maju dengan lebih efisien dan efektif. Di era globalisasi dan interkoneksi saat ini, kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif bukan hanya keuntungan, tetapi kebutuhan untuk sukses dalam lingkungan yang terus berubah (Abdullah et al., 2023).

Bank Indonesia dapat meningkatkan kolaborasi pegawai dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi (Riadi et al., 2023). Bank Indonesia perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kolaborasi, misalnya dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Mengembangkan program-program yang mendorong kolaborasi (Christian et al., 2016).

Bank Indonesia dapat mengembangkan program-program yang mendorong kolaborasi, misalnya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan pegawai dari berbagai latar belakang dan bidang keahlian (Sulistiyarningsih & Shultan, 2021). Memberikan penghargaan bagi pegawai yang berkontribusi dalam kolaborasi. Bank Indonesia dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang berkontribusi dalam kolaborasi, untuk mendorong pegawai lain untuk lebih aktif berkolaborasi. Kolaborasi pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan Bank

Indonesia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bank Indonesia perlu terus berupaya untuk meningkatkan kolaborasi pegawai agar dapat mencapai tujuan dan visi misinya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kolaborasi. Lingkungan kerja kolaboratif menyediakan alat dan layanan untuk mendukung kerja kolaboratif, namun integrasi dan kemampuan beradaptasi sangat penting untuk kolaborasi yang efektif. Budaya organisasi, kemampuan belajar, kepercayaan, kolaborasi, dan berbagi pengetahuan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kolaborasi di tempat kerja. Teknologi web dan layanan sadar kolaborasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kolaborasi di lingkungan kerja modern (Bae & Grant, 2018; Alshwayat et al., 2021; Li et al., 2020).

Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kolaborasi dalam suatu organisasi. Kepercayaan dan iklim kolaboratif merupakan dimensi penting dari iklim organisasi yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan. Ketika karyawan merasakan iklim yang positif dan mendukung, mereka cenderung terlibat dalam perilaku kolaboratif dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, kolaborasi itu sendiri dapat membentuk iklim organisasi dengan memupuk kerja sama tim dan kerja sama. Menciptakan iklim kolaboratif dalam organisasi sangat penting untuk mendorong kolaborasi dan meningkatkan efektivitas organisasi. (Jokanović et al., 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, iklim organisasi, dan budaya kerja dapat berpengaruh positif terhadap kolaborasi. Namun, pengaruh tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada situasi dan kondisi yang ada (Al-Hamdan et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kolaborasi, terutama dalam konteks organisasi yang spesifik. Bukti awal bahwa lingkungan kerja yang baik, iklim organisasi yang positif, dan budaya kerja yang mendukung dapat berkontribusi pada peningkatan kolaborasi pegawai. Budaya kerja juga tampak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan kolaborasi pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan iklim organisasi memengaruhi budaya kerja serta kolaborasi pegawai di DPU Bank Indonesia, baik secara langsung maupun melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi. Secara spesifik, penelitian ini mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap budaya kerja; pengaruh lingkungan kerja terhadap kolaborasi pegawai; pengaruh iklim organisasi terhadap kolaborasi pegawai; pengaruh budaya kerja terhadap kolaborasi pegawai; serta peran budaya kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kolaborasi, serta iklim organisasi dan kolaborasi pegawai di DPU Bank Indonesia.

Metode Penelitian

Saat merancang studi penelitian, penting untuk mempertimbangkan desain penelitian dengan hati-hati karena desain tersebut memengaruhi kualitas dan validitas hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan alat pengumpulan data standar dan teknik statistik untuk menganalisis data yang dapat diukur (Korbek, 2020). Desain penelitian deduktif ini biasanya dimulai dengan hipotesis atau masalah penelitian dan berfokus pada analisis data numerik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPU Bank Indonesia dengan jumlah 254 pegawai (BI, 2020). Jumlah minimal sampel berdasarkan rumus Slovin (Amirin, 2011) dengan $n = 5\%$ adalah sebanyak 156 pegawai.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder. Data sekunder merupakan data tambahan yang berupa buku, majalah, Tabloid, arsip, atau dokumen pribadi yang tidak secara langsung diperoleh dari sumbernya, dapat berupa teori, pengembangan, dan hipotesis yang ditulis oleh orang lain yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model.

Hasil dan Pembahasan

Sejarah Lembaga

Nasionalisasi De Javasche Bank NV dilakukan pada Desember 1951 berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1951, yang kemudian dilanjutkan dengan pembentukan Bank Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1953. Undang-undang ini menetapkan Bank Indonesia sebagai bank sentral Indonesia, yang resmi beroperasi mulai 1 Juli 1953. Peran dan fungsi Bank Indonesia terus mengalami penyesuaian sesuai dinamika ekonomi, sosial, dan politik, termasuk melalui berbagai perubahan undang-undang, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2009 yang menguatkan landasan hukum institusi tersebut.

Perubahan keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 23D, menegaskan keberadaan bank sentral sebagai lembaga negara dengan susunan, kedudukan, kewenangan, dan independensi yang diatur oleh undang-undang. Dalam implementasinya, Bank Indonesia dinyatakan sebagai lembaga negara independen yang bebas dari campur tangan pihak lain. Selain itu, statusnya sebagai badan hukum memberikan Bank Indonesia

kewenangan mengelola kekayaannya secara mandiri, terlepas dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Untuk menjaga akuntabilitas, Bank Indonesia wajib transparan dalam pelaksanaan tugasnya, termasuk menyusun laporan keuangan yang diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI). Hasil pemeriksaan tersebut harus diumumkan kepada publik melalui media massa. Bank Indonesia memiliki kedudukan resmi di Ibukota Negara Republik Indonesia sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku (Jufrizen & Intan, 2021).

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel mencakup beberapa elemen statistik deskriptif dari hasil survei. Dari data, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah K3 (Pengorganisasian Mandiri) dengan nilai 4.44, menunjukkan persepsi positif yang kuat terhadap aspek ini dalam kolaborasi pegawai. Rentang yang sempit (Skala 4 hingga 5) menunjukkan konsistensi tinggi dalam penilaian, sedangkan rentang yang lebar (Skala 1 hingga 5) menunjukkan persepsi yang bervariasi. Indikator K4 (Kolaborasi) dan B6 (Kriteria Keberhasilan) menunjukkan konsistensi yang lebih tinggi dalam penilaian (3-5 dan 4-5).

Standard Deviation mengukur variasi atau dispersi skor dari mean. Semakin kecil nilai deviasi standar, semakin homogen respons dari responden. Indikator B4 (Perekat Organisasi) dengan deviasi standar 0.469 menunjukkan homogenitas respons yang tinggi. Excess Kurtosis mengukur kecenderungan distribusi dalam kaitannya dengan distribusi normal. Kurtosis > 0 menunjukkan distribusi yang lebih runcing daripada normal (leptokurtic), dan kurtosis < 0 menunjukkan distribusi yang lebih datar (platykurtic). Indikator K3 menunjukkan kurtosis yang sangat tinggi (6.113), yang menunjukkan banyak data terkonsentrasi di sekitar rata-rata dengan ekor yang tipis.

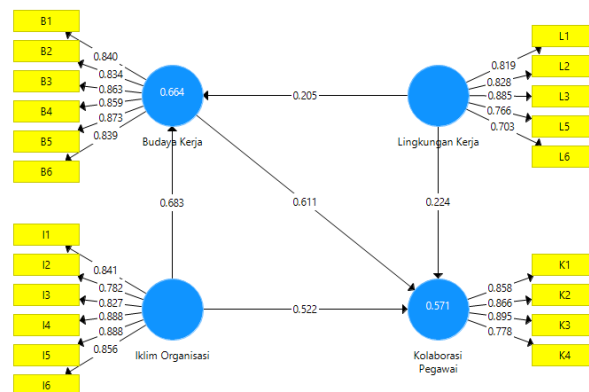
Skewness mengukur asimetri distribusi data sekitar mean. Skewness positif menunjukkan ekor distribusi yang memanjang ke arah nilai tinggi, sementara skewness negatif menunjukkan ekor yang memanjang ke nilai rendah. Sebagian besar indikator menunjukkan skewness negatif, menandakan bahwa ekor distribusi lebih banyak berada di nilai yang lebih rendah daripada mean, tetapi nilai median yang kebanyakan adalah 4 menunjukkan bahwa distribusi tidak terlalu condong ke nilai rendah.

Indikator Kolaborasi Pegawai menunjukkan persepsi positif dengan skewness ke arah nilai rendah, menandakan beberapa pengecualian dengan penilaian rendah. Penilaian Budaya Kerja cenderung positif dengan beberapa variabilitas dalam penilaian tergantung pada aspek budaya kerja. Indikator Iklim Organisasi umumnya menunjukkan persepsi positif dengan sedikit variasi, menandakan stabilitas dalam persepsi tentang iklim organisasi. Variabilitas Lingkungan Kerja yang lebih tinggi dalam beberapa indikator menunjukkan persepsi yang beragam terkait faktor-faktor tertentu dalam lingkungan kerja.

Tabel 1. Analisis deskriptif

Item	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
K1	4.327	4	1	5	0.572	5.277	-0.927
K2	4.393	4	1	5	0.578	5.311	-1.067
K3	4.44	4	1	5	0.564	6.113	-1.17
K4	4.226	4	3	5	0.508	-0.09	0.302
B1	4.244	4	3	5	0.506	-0.233	0.328
B2	4.161	4	2	5	0.57	1.706	-0.39
B3	4.179	4	2	5	0.538	2.43	-0.348
B4	4.244	4	3	5	0.469	-0.274	0.667
B5	4.292	4	2	5	0.571	1.654	-0.486
B6	4.429	4	4	5	0.495	-1.938	0.291
I1	4.399	4	4	5	0.49	-1.848	0.417
I2	4.321	4	3	5	0.527	-0.758	0.141
I3	4.19	4	2	5	0.617	1.604	-0.606
I4	4.214	4	2	5	0.536	1.152	-0.105
I5	4.256	4	3	5	0.523	-0.336	0.204
I6	4.232	4	2	5	0.545	0.968	-0.144
L1	4.083	4	2	5	0.676	0.832	-0.569
L2	4.143	4	2	5	0.629	1.881	-0.699
L3	4.214	4	3	5	0.568	-0.284	-0.018
L5	4.065	4	2	5	0.558	1.065	-0.184
L6	4.065	4	2	5	0.628	1.144	-0.486

Analisis PLS



Gambar 1. Model penelitian

Model Pengukuran (Measurement Model) atau Outer Model

Convergen Validity

Nilai validitas konvergen adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikator. Nilai loading factor $> 0,7$ dikatakan ideal dan nilai loading factor $> 0,5$ masih dapat diterima. Nilai Outer Loadings dari pengolahan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel. Secara keseluruhan nilai loading factor $> 0,7$ disimpulkan ideal.

Tabel 2. Nilai Loading Faktor

	Budaya Kerja	Iklim Organisasi	Kolaborasi Pegawai	Lingkungan Kerja
B1	0.840			
B2	0.834			
B3	0.863			
B4	0.859			
B5	0.873			
B6	0.839			
I1		0.841		
I2		0.782		
I3		0.827		
I4		0.888		
I5		0.888		
I6		0.856		
K1			0.858	
K2			0.866	
K3			0.895	
K4			0.778	
L1				0.819
L2				0.828
L3				0.885
L5				0.766
L6				0.703

Indikator B1 hingga B6 memiliki loading yang tinggi (semua di atas 0.8), yang menunjukkan bahwa setiap item sangat relevan dalam mengukur konsep Budaya Kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas konvergen yang baik, artinya mereka secara konsisten mengukur aspek yang sama dari konsep Budaya Kerja. Indikator I1 hingga I6 juga menunjukkan nilai loading yang tinggi, berkisar antara 0.782 sampai 0.888. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut sangat relevan untuk mengukur konsep Iklim Organisasi. Meskipun I2 memiliki nilai loading yang sedikit lebih rendah dibandingkan yang lainnya, tetapi masih dianggap cukup baik karena di atas 0.7, menandakan validitas yang memadai.

Empat indikator (K1, K2, K3, K4) untuk Kolaborasi Pegawai juga memiliki loading yang cukup tinggi dengan tiga di antaranya di atas 0.85 dan satu lebih rendah yaitu 0.778. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar indikator ini cukup efektif dalam mengukur Kolaborasi Pegawai. Meskipun K4 sedikit lebih rendah, nilai ini masih di atas ambang batas yang diterima untuk validitas konvergen. Lingkungan Kerja diukur menggunakan lima indikator (L1, L2, L3, L5, L6) dengan nilai loading yang bervariasi dari 0.703 hingga 0.885. Meskipun L6 memiliki nilai loading yang lebih rendah (0.703), secara keseluruhan, indikator-indikator ini cukup baik dalam menggambarkan konsep Lingkungan Kerja.

Discriminant Validity

Membandingkan beban pada struktur yang bersangkutan, yang harus lebih besar dari beban pada struktur lain, terhadap nilai ini, faktor beban silang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu struktur cukup diskriminatif.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

	Budaya Kerja	Iklim Organisasi	Kolaborasi Pegawai	Lingkungan Kerja
B1	0.840	0.661	0.684	0.511
B2	0.834	0.580	0.601	0.400
B3	0.863	0.641	0.598	0.456
B4	0.859	0.678	0.636	0.520
B5	0.873	0.709	0.621	0.563
B6	0.839	0.786	0.692	0.547
I1	0.799	0.841	0.651	0.525
I2	0.742	0.782	0.597	0.423
I3	0.689	0.827	0.516	0.491
I4	0.608	0.888	0.504	0.516
I5	0.587	0.888	0.498	0.505
I6	0.559	0.856	0.472	0.388
K1	0.512	0.499	0.858	0.426
K2	0.532	0.495	0.866	0.386
K3	0.591	0.513	0.895	0.447
K4	0.818	0.639	0.778	0.473
L1	0.430	0.348	0.414	0.819
L2	0.400	0.388	0.367	0.828
L3	0.534	0.511	0.446	0.885
L5	0.479	0.528	0.488	0.766
L6	0.507	0.460	0.346	0.703

Item-item yang berkaitan dengan Budaya Kerja (B1 hingga B6) mempunyai loading yang tinggi pada konstruk "Budaya Kerja" (range 0.839 - 0.873), menunjukkan bahwa item-item ini sangat relevan dalam mengukur Budaya Kerja. Item-item Iklim Organisasi (I1 hingga I6) memiliki loading yang lebih tinggi pada konstruk "Iklim Organisasi" mereka sendiri (range 0.559 - 0.888), yang menunjukkan bahwa item-item ini efektif dalam mengukur Iklim Organisasi. Item-item untuk Kolaborasi Pegawai (K1 hingga K4) menunjukkan loading tertinggi pada konstruk mereka (range 0.778 - 0.895), menandakan bahwa variabel-variabel ini mengukur aspek Kolaborasi Pegawai dengan tepat. Item-item yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (L1, L2, L3, L5, L6) mempunyai loading yang tinggi pada konstruk Lingkungan Kerja (range 0.703 - 0.885), yang menunjukkan bahwa item-item ini adalah pengukur yang efektif untuk Lingkungan Kerja.

Construct Reliability dan Validity

Tabel 4. Nilai Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja	0.924	0.926	0.940	0.725
Iklim Organisasi	0.922	0.927	0.939	0.719
Kolaborasi Pegawai	0.874	0.891	0.913	0.724
Lingkungan Kerja	0.860	0.864	0.900	0.644

Nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7 dianggap menunjukkan reliabilitas internal yang baik untuk setiap konstruk. Nilai yang tinggi ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Sama seperti Cronbach's Alpha, rho_A juga mengukur reliabilitas internal dan nilai di atas 0.7 dianggap baik. Nilai rho_A yang lebih tinggi daripada Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk mengindikasikan reliabilitas yang lebih stabil dan kurang dipengaruhi oleh jumlah item dalam konstruk.

Nilai Composite Reliability di atas 0.9 menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini lebih dipercaya dibandingkan Cronbach's Alpha dalam konteks model dengan reflektif indicator karena lebih tepat dalam memperhitungkan beban item yang berbeda. AVE mengukur seberapa baik sebuah konstruk menjelaskan varians dari item-item yang mengukurnya. Nilai AVE di atas 0.5 dianggap memadai, yang menunjukkan bahwa mayoritas varians item dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut.

Semua konstruk kecuali Lingkungan Kerja memiliki AVE yang sangat baik, sementara Lingkungan Kerja masih di atas ambang batas 0.5 namun relatif lebih rendah dibandingkan yang lain. Setiap konstruk dalam model memiliki reliabilitas yang sangat baik, dan validitas yang cukup. Reliabilitas yang tinggi dan AVE yang memadai menunjukkan bahwa model sangat cocok untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Model Struktural (Structural Model) atau Inner Model

R Square (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0.668 menunjukkan bahwa 66.8% variabilitas dalam variabel Budaya Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang termasuk dalam model. Ini menandakan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabilitas dari variabel dependen Budaya Kerja.

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.664 sedikit lebih rendah dari R^2 , yang menyesuaikan untuk jumlah prediktor dalam model. Ini menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen, model masih efektif

dengan penjelasan sekitar 66.4% dari variabilitas. Nilai R^2 sebesar 0.579 menunjukkan bahwa 57.9% dari variabilitas dalam variabel Kolaborasi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Ini menunjukkan efektivitas yang moderat dari model dalam menjelaskan variabel dependen ini. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.571 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian untuk jumlah variabel dalam model, sekitar 57.1% dari variabilitas masih dapat dijelaskan. Ini menandakan bahwa pengaruh jumlah variabel independen dalam model tidak terlalu signifikan terhadap penjelasan variabilitas dalam Kolaborasi Pegawai.

Tabel 4. Nilai R Square dan R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Budaya Kerja	0.668	0.664
Kolaborasi Pegawai	0.579	0.571

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja -> Kolaborasi Pegawai	0.611	0.616	0.073	8.406	0.000
Iklim Organisasi -> Budaya Kerja	0.683	0.688	0.064	10.629	0.000
Iklim Organisasi -> Kolaborasi Pegawai	0.104	0.111	0.079	1.312	0.190
Lingkungan Kerja -> Budaya Kerja	0.205	0.206	0.069	2.986	0.003
Lingkungan Kerja -> Kolaborasi Pegawai	0.099	0.106	0.069	1.438	0.151

Pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya kerja

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Nilai Original Sample (O) sebesar 0.205 menunjukkan hubungan positif yang moderat antara Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja. Nilai Sample Mean (M) sebesar 0.206 menunjukkan hasil yang konsisten dengan Original Sample. Nilai Standard Deviation (STDEV) sebesar 0.069 menunjukkan variabilitas yang moderat. Nilai T Statistics (|O/STDEV|) sebesar 2.986 menunjukkan signifikansi statistik yang moderat. Nilai P Values sebesar 0.003 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

Pengaruh iklim organisasi terhadap budaya kerja

Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Nilai Original Sample (O) sebesar 0.683 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara Iklim Organisasi dan Budaya Kerja. Nilai Sample Mean (M) sebesar 0.688 menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai Standard Deviation (STDEV)

sebesar 0.064 menunjukkan keandalan hasil. Nilai T Statistics ($|O/STDEV|$) sebesar 10.629 jauh lebih besar dari nilai kritis, menunjukkan signifikansi statistik yang tinggi. Nilai P Values sebesar 0.000 sangat rendah, yang menegaskan signifikansi statistik dari hubungan ini.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kolaborasi pegawai

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kolaborasi pegawai. Nilai Original Sample (O) sebesar 0.099 hubungan yang sangat lemah antara Lingkungan Kerja dan Kolaborasi Pegawai. Nilai Sample Mean (M) sebesar 0.106 menunjukan hasil yang konsisten namun lemah. Nilai Standard Deviation (STDEV) sebesar 0.069 menunjukan variabilitas moderat. Nilai T Statistics ($|O/STDEV|$) sebesar 1.438 di bawah nilai kritis, menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Nilai P Values sebesar 0.151 lebih tinggi menunjukkan tidak adanya signifikansi statistik.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kolaborasi pegawai

Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai. Nilai Original Sample (O) sebesar 0.205 menunjukkan hubungan positif yang moderat antara Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja. Nilai Sample Mean (M) sebesar 0.206 menunjukan hasil rata-rata yang konsisten dengan Original Sample. Nilai Standard Deviation (STDEV) sebesar 0.069 menunjukan variabilitas yang moderat. Nilai T Statistics ($|O/STDEV|$) sebesar 2.986 menunjukkan signifikansi statistik yang moderat. Nilai P Values sebesar 0.003 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

Pengaruh budaya kerja terhadap kolaborasi pegawai

Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai. Nilai Original Sample (O) sebesar 0.611 menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara Budaya Kerja dan Kolaborasi Pegawai. Nilai Sample Mean (M) sebesar 0.616 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Nilai Standard Deviation (STDEV) sebesar 0.073 menunjukan bahwa variabilitas dari koefisien jalur ini relatif rendah, menunjukkan konsistensi dalam pengukuran. Nilai T Statistics ($|O/STDEV|$) sebesar 8.406 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik (lebih besar dari nilai kritis T, misalnya 1.96 untuk alpha 0.05). Nilai P Values sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik, menolak hipotesis nol bahwa tidak ada pengaruh.

Tabel 6. Nilai Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Valu es
Iklim Organisasi -> Budaya Kerja -> Kolaborasi Pegawai	0.418	0.423	0.061	6.790	0.000
Lingkungan Kerja -> Budaya Kerja -> Kolaborasi Pegawai	0.125	0.128	0.045	2.784	0.006

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kolaborasi pegawai melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi. Nilai Efek Spesifik Tidak Langsung (Original Sample) sebesar Nilai 0.125 menunjukkan bahwa perubahan positif dalam lingkungan kerja secara tidak langsung meningkatkan kolaborasi pegawai melalui peningkatan budaya kerja. Nilai Rata-Rata Sampel 0.128 menunjukkan rata-rata efek tidak langsung yang diestimasi melalui berbagai sampel sebesar 0.128, yang cukup konsisten dengan nilai original sample.

Nilai Deviasi Standar 0.045 menunjukkan variasi efek tidak langsung yang diestimasi antar sampel. Nilai T Statistik 2.784 menunjukkan bahwa rasio efek original dibagi dengan deviasi standar adalah 2.784, menunjukkan signifikansi statistik. Ini mengindikasikan bahwa efek tidak langsung yang diamati cukup kuat dan konsisten di berbagai sampel. Nilai P-Value 0.006 menunjukkan bahwa ada kemungkinan yang kecil bahwa efek tidak langsung ini adalah nol, menunjukkan adanya bukti statistik bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kolaborasi pegawai melalui budaya kerja.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kolaborasi pegawai melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi

Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi. Nilai Efek Spesifik Tidak Langsung (Original Sample) 0.418 menunjukkan bahwa perubahan positif dalam iklim organisasi secara tidak langsung meningkatkan kolaborasi pegawai melalui peningkatan budaya kerja. Nilai Rata-Rata Sampel 0.423 menunjukkan rata-rata efek tidak langsung yang diestimasi melalui berbagai sampel sebesar 0.423, yang konsisten dengan nilai original sample. Nilai Deviasi Standar 0.061 menunjukkan variasi efek tidak langsung yang diestimasi antar sampel. Nilai T Statistik 6.790 menunjukkan bahwa rasio efek original dibagi dengan deviasi standar adalah 6.790, yang sangat signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa efek tidak langsung yang diamati adalah sangat kuat dan konsisten di berbagai sampel. Nilai P-Value 0.000 menunjukkan bahwa ada kemungkinan yang sangat kecil bahwa efek tidak langsung ini adalah nol, memberikan bukti kuat bahwa iklim organisasi berdampak pada kolaborasi pegawai melalui budaya kerja.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya kerja

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Perbaikan atau perubahan dalam lingkungan kerja dapat secara langsung meningkatkan atau memperkuat budaya kerja di organisasi. Lingkungan kerja yang

mendukung dianggap sebagai katalis yang penting untuk membentuk dan mempertahankan budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam variabel laten eksogen Lingkungan Kerja, indikator Realisasi Kompetensi (L3) mencatat nilai loading tertinggi yaitu 0.885. Ini menunjukkan bahwa realisasi kompetensi adalah komponen kritis dalam lingkungan kerja di DPU Bank Indonesia.

Nilai loading yang tinggi ini menegaskan pentingnya mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Hal ini juga mencerminkan bahwa lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi secara signifikan dapat mempengaruhi persepsi dan sikap karyawan terhadap organisasi. Strategi organisasi yang jelas dan terfokus pada pertumbuhan jangka panjang terlihat berperan penting dalam kedua variabel laten, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja. Dalam Budaya Kerja, indikator Penekanan Strategi (B5) memiliki nilai loading yang sangat tinggi (0.873), yang menunjukkan bahwa penekanan pada strategi jangka panjang sangat berpengaruh terhadap budaya kerja. Strategi yang jelas membantu memperjelas tujuan organisasi dan membantu karyawan mengorientasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Hasil studi ini memperkuat pemahaman bahwa lingkungan kerja yang baik dan strategi organisasi yang efektif adalah kunci untuk membentuk dan memelihara budaya kerja yang positif di DPU Bank Indonesia. Realisasi kompetensi dan penekanan pada strategi jangka panjang adalah dua faktor yang sangat mempengaruhi kedua aspek tersebut. Untuk itu, penting bagi manajemen untuk terus berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan mempertahankan fokus pada visi jangka panjang organisasi.

Pengaruh iklim organisasi terhadap budaya kerja

Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Iklim organisasi diukur melalui berbagai indikator, di mana dua indikator yang menonjol adalah Penghargaan (I4) dan Kehangatan (I5) dengan nilai loading faktor masing-masing sebesar 0.888. Indikator Penghargaan mengacu pada pengakuan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Ini menciptakan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Indikator Kehangatan mengacu pada suasana kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan masukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang hangat dan inklusif dapat meningkatkan kerjasama tim dan komunikasi yang efektif.

Dalam aspek budaya kerja, indikator Penekanan Strategi (B5) memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0.873. Indikator ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki visi yang jelas dan terfokus pada pertumbuhan jangka panjang. Adanya penekanan kuat pada strategi menunjukkan bahwa organisasi mengutamakan perencanaan dan pelaksanaan yang sistematis, yang menjadi bagian integral dari budaya kerja. Strategi yang jelas dan fokus memudahkan karyawan untuk mengerti

arah dan tujuan organisasi, sehingga mereka dapat menyelaraskan usaha-usaha mereka dengan tujuan tersebut.

Penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi yang baik, ditandai dengan penghargaan dan kehangatan, mendukung pembentukan dan penguatan budaya kerja yang strategis dan fokus pada pertumbuhan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih terlibat secara emosional dan profesional, yang memperkuat budaya kerja yang produktif dan berorientasi hasil.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kolaborasi pegawai

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kolaborasi pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat elemen-elemen positif dalam lingkungan kerja, elemen-elemen tersebut tidak secara langsung meningkatkan atau mempengaruhi tingkat kolaborasi antar pegawai. Asumsi yang mungkin adalah bahwa lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka (L3), tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa ini tidak secara langsung mempengaruhi kolaborasi antar pegawai. Meskipun ini menunjukkan tingkat kemandirian (K3) tinggi di antara pegawai, tidak ditemukan hubungan langsung antara faktor ini dan lingkungan kerja yang positif.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kolaborasi pegawai

Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai. Kemampuan pegawai (K3) dalam mengatur waktu dan tugas mereka secara mandiri, tanpa memerlukan pengawasan ketat, merupakan faktor penting dalam kolaborasi. Kemampuan ini berkontribusi terhadap kolaborasi yang lebih efisien dan efektif antar pegawai, karena masing-masing individu dapat mengelola beban kerja mereka dengan baik dan berkontribusi secara optimal dalam tim. Penghargaan (I4) yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi mereka membantu dalam membangun rasa dihargai dan motivasi yang lebih tinggi. Sementara itu, kehangatan (I5) dalam hubungan antar pegawai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, di mana pegawai merasa aman untuk berbagi ide dan masukan. Lingkungan yang hangat dan inklusif ini meningkatkan kerjasama dan kolaborasi dalam tim.

Pengaruh budaya kerja terhadap kolaborasi pegawai

Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dan kondusif mendorong pegawai untuk bekerja sama lebih efektif. Budaya kerja yang mendukung kolaborasi bisa termasuk aspek seperti komunikasi terbuka, saling menghargai antar pegawai, dan kesempatan bagi setiap pegawai untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Kultur ini memungkinkan pegawai merasa nyaman untuk berbagi ide, bertukar informasi, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

Pegawai yang memiliki kemampuan pengorganisasian mandiri (K3) cenderung lebih mampu mengelola beban kerja mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kolaboratif tim. Kemampuan untuk bekerja mandiri juga mencerminkan tingkat kematangan profesionalisme pegawai serta kepercayaan yang diberikan oleh manajemen terhadap pegawai mereka. Organisasi yang memiliki strategi jelas dan terfokus (B5) memungkinkan pegawai untuk memahami arah dan tujuan bersama, yang menjadi penting dalam mendorong keterlibatan dan kolaborasi pegawai. Ketika strategi organisasi dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten, pegawai cenderung lebih mudah untuk berkolaborasi dan berkontribusi secara efektif menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kolaborasi pegawai melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi. Pengaruh Lingkungan kerja sebagai variabel eksogen dalam penelitian ini diukur melalui indikator Realisasi Kompetensi (L3) yang memiliki nilai loading sebesar 0.885. Indikator ini menggambarkan bahwa dalam lingkungan kerja yang ada, terdapat kesempatan yang memadai bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi mereka melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan. Ini menandakan bahwa adanya peluang bagi pegawai untuk berkembang secara profesional dan personal sangat mendukung terciptanya kolaborasi yang efektif di tempat kerja.

Budaya kerja, sebagai variabel mediasi, mengukur seberapa jauh budaya organisasi dapat mendukung atau memfasilitasi terciptanya kolaborasi pegawai. Indikator Penekanan Strategi (B5) dengan nilai loading 0.873 mencerminkan bahwa organisasi memiliki strategi yang jelas dan terfokus pada pertumbuhan jangka panjang. Budaya yang terfokus pada strategi yang jelas ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk berkolaborasi, sejalan dengan tujuan jangka panjang organisasi.

Variabel laten kolaborasi pegawai diukur melalui indikator Pengorganisasian Mandiri (K3) yang memiliki nilai loading tertinggi 0.895. Indikator ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengatur waktu dan tugas mereka secara efektif tanpa memerlukan pengawasan yang ketat. Ini mengindikasikan bahwa semakin mandiri pegawai dalam mengelola pekerjaan mereka, semakin tinggi kemungkinan untuk tercipta kolaborasi yang efektif antara pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kolaborasi pegawai melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi

Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi. Iklim organisasi

yang baik, ditandai dengan indikator penghargaan dan kehangatan, memberikan pengaruh positif terhadap budaya kerja dan kolaborasi antar pegawai. Penghargaan yang tinggi (I4) dan kehangatan (I5) menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan nyaman untuk berbagi ide serta masukan. Hal ini memudahkan pegawai dalam berkolaborasi dan bekerja secara tim.

Budaya kerja yang terfokus pada strategi jangka panjang (B5) berfungsi sebagai perekat antara iklim organisasi yang positif dan peningkatan kolaborasi antar pegawai. Budaya kerja yang strategis dan jelas membantu pegawai memahami visi dan misi organisasi, sehingga mendorong mereka untuk bekerja sama secara efektif demi mencapai tujuan bersama. Kolaborasi pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk mengorganisasi diri (K3). Indikator ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan mengatur waktu dan tugas dengan baik secara mandiri dapat berkolaborasi lebih efektif. Ini karena pegawai yang mandiri cenderung lebih efisien dalam berkontribusi pada tugas tim tanpa memerlukan pengawasan yang ketat.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja, sementara iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai. Namun, lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kolaborasi pegawai. Budaya kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kolaborasi pegawai serta bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kolaborasi pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, A., Syamsiyah, N., Arthawati, S. N., Syahrir, S. N., Andaningsih, I. G. P. R., Rejekiingsih, T. W., Atmanti, H. D., Triani, N., Rohmi, M. L., & Ardana, Y. (2023). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Get Press Indonesia.
- Al-Hamdan, Z. M., Alyahia, M., Al-Maaitah, R., Alhamdan, M., Faouri, I., Al-Smadi, A. M., & Bawadi, H. (2021). The relationship between emotional intelligence and nurse–nurse collaboration. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(5), 615–622.
- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(3), 7–17.
- Aliazas, V. and Chua, E. (2021). Work culture and learning organization practices in promoting work productivity among public elementary school teachers. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 2(3), 39-60. <https://doi.org/10.53378/348735>

- Alkaabi, M., Kudus, N., & Rahman, Z. (2022). A literature review on the impact of work environment, leadership styles and resilience on job performance in uae. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 2332-2341. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.s06.304>
- Basuki, P. and Khalid, Z. (2021). The influence of organizational culture and working environment on employee performance at pt. pusaka ayu bahari. *Reviu Akuntansi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 21-26. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i1.403>
- Butame, S., Carcone, A., Coyle, K., & Naar, S. (2021). Implementation of evidence-based practices to reduce youth hiv transmission and improve self-management: a survey of key stakeholder perspectives. *Aids Patient Care and STDS*, 35(10), 385-391. <https://doi.org/10.1089/apc.2021.0071>
- Christian, J. B., Nasution, B., Suhaidi, S., & Siregar, M. (2016). Analisis Hukum Atas Penerapan Rahasia Bank Di Indonesia Terkait Dengan Perlindungan Data Nasabah Berdasarkan Prinsip Kepercayaan Kepada Bank (Studi Pada Pt. Bank Cimb Niaga Tbk Cabang Medan). *USU Law Journal*, 4(4), 164935.
- Chan, A., Hooi, L., & Ngui, K. (2021). Do digital literacies matter in employee engagement in digitalised workplace?. *Journal of Asia Business Studies*, 15(3), 523-540. <https://doi.org/10.1108/jabs-08-2020-0318>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking an International Journal*, 26(3), 871-892. <https://doi.org/10.1108/bij-06-2018-0155>
- Erbasi, A. (2022). Green organizational climate: measurement scale development and validation to measure green climate structure in organizations. *Ege Akademik Bakis* (Ege Academic Review). <https://doi.org/10.21121/eab.1086516>
- Ghezzi, V., Probst, T., Petitta, L., & Barbaranelli, C. (2020). Multilevel job demands and resources: cross-level effects of competing organizational facet-specific climates on risky safety behaviors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3496. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103496>
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Cheema, K. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business Management and Education*, 17(2), 173-193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Idris, I., Adi, K., Soetjipto, B., & Supriyanto, A. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: evidence from indonesia. *Journal of Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735-750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Jain, R., Garg, N., & Khera, S. (2022). Adoption of ai-enabled tools in social development organizations in india: an extension of utaut model. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893691>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420-435.
- Kaope, R. and Sundari, O. (2021). The effect of work environment and workload on

- employee performance at ksu islah citra mandiri ampel boyolali. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen)*, 4(2), 147-159. <https://doi.org/10.31002/rn.v4i2.2353>
- Lathifah, M. and Wahyuningsih, R. (2022). Innovative behavior as a mediator of organizational climate and job stress' influences on performance. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(9), 1219-1226. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i9.255>
- Liljedahl, M., Björck, E., & Laksov, K. (2022). How workplace learning is put into practice: contrasting the medical and nursing contexts from the perspective of teaching and learning regimes. *Advances in Health Sciences Education*, 28(3), 811-826. <https://doi.org/10.1007/s10459-022-10195-7>
- Liu, B. and Lu, Q. (2020). Creating a sustainable workplace environment: influence of workplace safety climate on chinese healthcare employees' presenteeism from the perspective of affect and cognition. *Sustainability*, 12(6), 2414. <https://doi.org/10.3390/su12062414>
- Riadi, A., Soewardikoen, D. W., & Swasty, W. (2023). Pengungkit Kredibilitas dan Brand Trust pada Website Bank Digital di Indonesia. *Serat Rupa Journal of Design*, 7(1), 1-14.
- Sakti, M. A. P., & Ahmad, E. S. (2023). Penerapan Prinsip Kehati-Hatian (Prudential Principle) Dalam Proses Pembiayaan Pada Bank Syariah Di Indonesia:(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Mataram Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Risalah Kenotariatan*, 4(1).
- Sulistiyarningsih, N., & Shultan, S. T. A. (2021). Potensi bank syariah indonesia (bsi) dalam upaya peningkatan perekonomian nasional. *Al-Qanun: Jurnal Pemikiran Dan Pembaharuan Hukum Islam*, 24(1), 33-58.
- Vivin, Y. A., & Wahono, B. (2017). Analisis perbandingan kinerja keuangan bank umum syariah dengan bank umum konvensional di Indonesia. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(08).

Copyright holder:

Riky Wahyu Kurniadi, Lies Putriana, Seta A Wicaksana (2025)

First publication right: Lies Putriana, Seta A Wicaksana

Syntax Admiration

This article is licensed under:

