

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TOXIC TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT XYZ****Al Ihsan Fauzi Ardilla ^{1*}, Kelvin Elvangga ², Rifqi Maulana ³, Fairuz Irfan Hadi ⁴
Muhammad Rofiq Ubaidillah ⁵, Krisna Darmawan ⁶, Nurfiyah⁷**¹⁻⁷ Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, IndonesiaEmail: nurfiyah@dsn.ubharajaya.ac.id**Abstract**

This study aims to investigate the effect of toxic organizational culture on employee performance at PT XYZ. Toxic organizational culture is defined as a work environment filled with negative behaviors such as intimidation, bullying, and lack of support, which can be detrimental to employee well-being and organizational productivity. The research method used is quantitative with data collection through questionnaires involving 70 employees. The results of the regression analysis show that toxic organizational culture has a significant negative impact on employee performance, with a regression coefficient of -0.255. This means that any increase in toxic culture will result in a decrease in employee performance. The coefficient of determination shows that 34.7% of the variation in employee performance can be explained by poor organizational culture. This study recommends that PT XYZ management take steps to improve organizational culture, including addressing toxic leadership and creating a more supportive work environment. These findings highlight the importance of a positive organizational culture in improving employee performance and achieving overall organizational goals..

Article History

Submitted: 23 Desember 2024

Accepted: 28 Desember 2024

Published: 29 Desember 2024

Key WordsHuman Resource Management,
Toxic Organizational Culture,
Employee Performance**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh budaya organisasi yang toksik terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Budaya organisasi yang toksik didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang dipenuhi perilaku negatif seperti intimidasi, bullying, dan kurangnya dukungan, yang dapat merugikan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 70 karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang toksik memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar -0,255. Ini berarti setiap peningkatan dalam budaya toksik akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 34,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi yang buruk. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen PT XYZ mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki budaya organisasi, termasuk mengatasi kepemimpinan yang beracun dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Temuan ini menyoroti pentingnya budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sejarah Artikel

Submitted: 23 Desember 2024

Accepted: 28 Desember 2024

Published: 29 Desember 2024

Kata KunciManajemen Sumber Daya
Manusia, Budaya Organisasi
Toxic, Kinerja Karyawan,**Pendahuluan**

Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku karyawan dan menentukan keberhasilan organisasi. Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup valid dan karenanya diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut. Namun, ketika budaya organisasi menjadi *toxic*, hal ini dapat memiliki dampak yang sangat merugikan bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi toksik dapat didefinisikan sebagai lingkungan di mana

perilaku negatif seperti bullying, pengucilan, dan komunikasi yang tidak pantas menjadi norma. Hal ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan dapat mengakibatkan tingginya tingkat turnover serta rendahnya produktivitas (Mafrudoh, 2023).

Budaya organisasi *toxic* ditandai oleh perilaku negatif seperti pelecehan, intimidasi, pengucilan, dan ketidaksopanan yang menciptakan lingkungan yang merugikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Rasool et al., 2021; Sari & Dudija, 2023). Budaya *toxic* sering berakar dari kepemimpinan yang buruk, kurangnya dukungan, dan ketidakselarasan antara nilai-nilai organisasi dan harapan karyawan. Dalam konteks ini, etika kerja karyawan menjadi aspek penting yang dapat terpengaruh oleh budaya organisasi *toxic*.

Budaya organisasi yang toksik telah menjadi perhatian utama dalam studi manajemen sumber daya manusia, terutama karena dampaknya yang merugikan terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang toksik sering ditandai oleh perilaku negatif seperti intimidasi, bullying, dan kurangnya dukungan dari manajemen, yang dapat menyebabkan stres, penurunan kepuasan kerja, dan produktivitas yang rendah. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang beroperasi dalam budaya toksik cenderung mengalami masalah kesehatan mental dan fisik, serta keterlibatan yang rendah dalam pekerjaan mereka (Alsomaidae et al., 2023). Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar tentang bagaimana budaya organisasi yang buruk ini mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana organisasi dapat mengatasi masalah ini.

Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Peningkatan kinerja pegawai berdampak signifikan terhadap kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

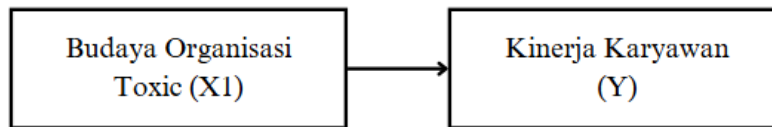
Meskipun ada beberapa penelitian yang membahas korelasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, masih terdapat kekosongan dalam literatur, khususnya terkait budaya organisasi yang toksik. Banyak penelitian sebelumnya yang sebagian besar meneliti budaya organisasi yang baik dan pengaruhnya terhadap kinerja, namun penelitian tentang budaya toksik masih jarang (Schneider et al., 2013). Lebih jauh, mayoritas penelitian saat ini sebagian besar menggunakan metodologi kuantitatif, mengabaikan sudut pandang kualitatif pekerja yang dipengaruhi oleh budaya tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak budaya organisasi yang toksik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan meneliti beberapa aspek budaya yang toksik, termasuk penyebab, dampak yang dialami karyawan, dan teknik mitigasi organisasi untuk mengatasi masalah ini. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang korelasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, sekaligus menawarkan saran bagi para manajer dan pemimpin organisasi.

Metode

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang menunjukkan bahwa data penelitian diperoleh langsung dari responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang meliputi penyediaan serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden secara tertulis (Sugiyono, 2018). Respon terhadap pernyataan kuesioner dievaluasi menggunakan skala likert mulai dari 1 - 5 (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju). Penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu strategi dimana peneliti menetapkan kriteria tertentu untuk sampel penelitian. Sampel penelitian meliputi 70 Karyawan PT. XYZ. Pengujian awal dilakukan untuk memverifikasi kualitas peralatan yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang

dilakukan meliputi penilaian validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji normalitas untuk memverifikasi bahwa nilai residual variabel mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018). Pengujian selanjutnya melibatkan uji asumsi tradisional, meliputi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis, yang dilakukan dengan regresi linier berganda (Wiyono, 2011). Data dianalisis melalui perangkat lunak statistik SPSS.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item Total	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi <i>toxic</i> (X)			
X1	0,454	0,198	Valid
X2	0,514	0,198	Valid
X3	0,481	0,198	Valid
X4	0,470	0,198	Valid
X5	0,561	0,198	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,463	0,198	Valid
Y2	0,452	0,198	Valid
Y3	0,369	0,198	Valid
Y4	0,488	0,198	Valid
Y5	0,395	0,198	Valid

Sumber: Data Primer (2024)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian secara akurat mengukur apa yang seharusnya, dilakukan pengujian validitas. Pengujian ini melibatkan perbandingan korelasi antara setiap item dan indikator terkait. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05, dan dengan ukuran sampel 70, nilai korelasi kritis (*r* tabel) ditemukan sebesar 0,198. Suatu item dianggap valid jika koefisien korelasinya (*r* hitung) melebihi nilai ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen penelitian memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,198, yang menunjukkan bahwa semua item secara efektif mengukur indikator yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi <i>Toxic</i>	0,764	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,875	Reliabel

Sumber: Data Primer (2024)

Pengujian reliabilitas menilai konsistensi dan stabilitas respons terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap

variabel melebihi 0,70. Dalam penelitian ini, nilai *Cronbach's Alpha* untuk Budaya Organisasi yang toksik (X) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing ditemukan sebesar 0,764 dan 0,875, keduanya melebihi ambang batas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Regresi Linear

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak budaya organisasi yang toksik (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT XYZ dengan menggunakan persamaan regresi. Hasil analisis linier dasar ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,628	0,322			3,326	0,002
Budaya Organisasi <i>toxic</i>	-0,255	0,085	-0,462		2,152	0,000

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 3 menyajikan temuan analisis regresi linier dasar yang dilakukan dalam penelitian ini, menghasilkan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

$$Y = 3,628 - 0,255X$$

Persamaan regresi linier dasar dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstan bernilai positif sebesar 3,628, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada budaya organisasi toksik (X), kinerja karyawan (Y) akan stabil pada 3,628 (cukup baik).
- Koefisien regresi untuk budaya organisasi yang toksik (X) adalah -0,255, yang menunjukkan bahwa kenaikan satu unit dalam budaya organisasi toksik (X) akan menghasilkan penurunan sebesar 0,244 dalam kinerja karyawan (Y).

Model Summary

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi ini mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi dipastikan dengan nilai R-kuadrat, seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,637a	0,347	0,335	2,055

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi *toxic*

Sumber: Data Primer (2024)

Perhitungan Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa hasil regresi memberikan nilai R Square sebesar 0,347. Sebesar 34,7% varians kinerja karyawan PT XYZ dapat disebabkan oleh budaya organisasi yang buruk, sedangkan sisanya sebesar 65,3% disebabkan oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menilai hubungan antara dua atau lebih variabel dan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji-t untuk memastikan dampak budaya organisasi toksik terhadap kinerja karyawan.

Uji t dalam regresi linier sederhana mengkaji dampak variabel bebas, budaya organisasi yang toksik (X), terhadap variabel terikat, kinerja karyawan (Y). Peneliti akan menggunakan uji t untuk mengetahui dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

H0: Variabel budaya organisasi toksik tidak memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

H1 = variabel budaya organisasi toksik memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Data tabel t menghasilkan nilai 1,99. Uji parsial (t) selanjutnya untuk variabel bebas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,628	0,322		3,326	0,012
Budaya Organisasi <i>toxic</i>	-0,255	0,085	-0,462	2,152	0,002

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 2,152, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,99. Jika t hitung melebihi t tabel, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 3,628 - 0,255X$. Hal ini menunjukkan konstanta sebesar 3,628, yang berarti bahwa ketika variabel budaya organisasi toksik bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 3,628. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi, X, adalah -0,255, yang berarti bahwa peningkatan satu unit pada variabel budaya organisasi toksik mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,255 pada PT XYZ. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki t statistik sebesar 2,152, dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,99. Jika t hitung melebihi t tabel, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Penelitian ini sejalan dengan Haemin and Suwarsi (2022) Budaya organisasi yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dengan mengurangi motivasi, yang menyebabkan menurunnya moral dan produktivitas. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat mengganggu stabilitas organisasi dan meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan. Kualitas kerja yang buruk dapat disebabkan oleh karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak didukung, yang menyebabkan hasil yang tidak memuaskan. Selain itu, lingkungan kerja yang negatif dapat merusak hubungan interpersonal, menciptakan konflik dan ketegangan, yang selanjutnya mengganggu kolaborasi tim.

Budaya organisasi *toxic* mencakup beberapa bentuk, termasuk gaya kepemimpinan *toxic*, *toxic* maskulinitas dan feminitas, dan lingkungan kerja yang merugikan, yang semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Kepemimpinan *toxic* sering kali merusak lingkungan dan budaya organisasi, berpotensi melanggar kepentingan yang sah dan mengurangi dedikasi serta dorongan para anggotanya. Pemimpin yang beracun dapat menimbulkan kerusakan yang berkelanjutan dan terus-menerus pada budaya, iklim, dan individu di dalam organisasi (Dwita et al., 2023; Efandi et al., 2023). Lingkungan kerja yang toksik dapat merusak efektivitas organisasi dengan menjauhkan individu dari peran mereka. Ketidakpedulian dapat berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis pegawai dan merusak organisasi dengan mengurangi produktivitas dan meningkatkan biaya pergantian pegawai (Soqair & Gharib, 2023). Pemimpin

toksik berusaha memanipulasi pengikutnya melalui berbagai teknik untuk melakukan kontrol, sehingga menghambat kinerja kerja dan mengurangi produktivitas (Kurtulmuş, 2020).

Toxic masculinity adalah kondisi berbahaya yang menyebabkan pria menderita secara fisik dan mental, yang memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Budaya ini sering kali mengarah pada pekerjaan yang didasarkan pada kebutuhan pribadi, bukan hasrat, yang menyebabkan individu lebih mengutamakan kebutuhan mereka sendiri daripada keluarga. Jika tidak diatasi, *Toxic masculinity* dapat menjadi budaya (Zulfikar et al., 2024).

Toxic workplaces lazim terjadi di beberapa organisasi dan sering ditandai oleh dinamika interpersonal yang tidak harmonis, meskipun ada pengakuan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi pertumbuhan dan inovasi perusahaan yang berkelanjutan. Biasanya, budaya organisasi disebarkan melalui pendekatan dari atas ke bawah, dan jika pimpinan tidak peduli dengan suasana yang beracun, mengubah budaya mungkin sulit (Haeruddin et al., 2022).

Berbanding terbalik dengan penelitian Jayen et al. (2023) dimana Budaya Organisasi yang baik sangat diperlukan untuk menunjang pekerjaan. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Edison, 2016). Mohsen et al. (2020) mengatakan bahwa semua komponen budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang efektif menumbuhkan lingkungan kerja yang mendorong dan menginspirasi orang untuk terlibat aktif dan tetap berdedikasi pada tujuan dan nilai organisasi (Siswanto, 2023).

Kesimpulan

Studi ini mengungkap bahwa budaya organisasi toksik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Budaya ini dapat menyebabkan berkurangnya motivasi, moral, dan produktivitas yang lebih rendah, sehingga mengakibatkan tingginya tingkat pergantian karyawan dan meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan. Analisis regresi mengungkap hubungan negatif yang signifikan antara budaya toksik dan kinerja karyawan, dengan setiap peningkatan budaya beracun menyebabkan penurunan kinerja. Studi ini juga mengungkap bahwa 34,7% dari variasi kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan budaya beracun, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Studi ini merekomendasikan agar manajemen mengambil inisiatif untuk meningkatkan budaya organisasi, termasuk mengatasi kepemimpinan yang beracun dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Alsomaidae, M. M., Joumaa, B. A., & Khalid, K. W. (2023). Toxic Workplace, Mental Health and Employee Well-being, the Moderator Role of Paternalistic Leadership, an Empirical Study. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(2), 114–129. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i2.126>
- Dwita, F., Agustine, L., Supardi, S., & Shalahuddin, S. (2023). Konflik pada Tempat Kerja Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Toxic di Perguruan Tinggi: Systematic Literature Review. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 8(1), 41. <https://doi.org/10.32503/jmk.v8i1.3306>
- Efandi, S., Putri, R. N., & Indrayeni, W. (2023). TOXIC LEADERSHIP: FAKTOR PENGARUH, IMPLIKASI TERHADAP ORGANISASI, DAN STRATEGI INTERVENSI. *Behavioral Science Journal*, 1(2), 19–33. <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id/>

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Haemin, N. a. S., & Suwarsi, N. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1–4. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.607>
- Haeruddin, M. I. M., Akbar, A., Dipomatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Abadi, R. R. (2022). The Toxicity of our City: The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee's Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 183–190. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.45297>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Kurtulmuş, BE. (2020). Toxic Leadership and Workplace Bullying: The Role of Followers and Possible Coping Strategies. In: *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1–20. doi:10.1007/978-3-030-0247 0-3_24-1
- Mafrudoh. (2023). IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Journal of Finance, Economics and Business*, 1–2(2), 65–82. <https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/feb>
- Mangkunegara, A.A (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mohsen, A., Neyazi, N., & Ebtekar, S. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: An Overview. *International Journal of Management*, 11(8), 879–888. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.079>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Sari, R. D., & Dudija, N. (2023). The Impact Of Toxic Workplace Environments On Employee Productivity: A Systematic Literature Review. *International Journal of Science, Technology & Management*, 878–882. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). JosseyBass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388.
- Siswanto, A. (2023). The Influence of Organizational Culture on Employee Engagement: The Role of Organizational Commitment As An Intervening Variable. *GIJTM*, 1(2), 171–183. <https://doi.org/10.38035/gijtm.v1i2>
- Soqair, N. A., & Gharib, F. A. (2023). Toxic Workplace Environment and Employee Engagement. *Journal of Service Science and Management*, 16(06), 661–669. <https://doi.org/10.4236/jssm.2023.166035>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV. Alfabeta.
- Wiyono, G. (2011). Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Zulfikar, Z., Dewi, H., Hendra Sahputra, Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, & KPP Pratama Lhokseumawe. (2024). TOXIC MASCULINITY DALAM PERSPEKTIF BUDAYA KERJA DAN ORGANISASI. *Al-Muamalat: Jurnal Ilmu Hukum & Ekonomi Syariah*, IX(1), 15–22.