

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Rahul Gojali^{1*}, Aidil Amin Effendy²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <p>Keywords: Physical Work Environment, Organizational Culture, Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine Physical Work Environment, and Organizational Culture partially and simultaneously on Employee Performance at the Center for Meteorology, Climatology and to Employee Performance at the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics Region II South Tangerang. Geophysics Region II South Tangerang. The method used is Quantitative. The sampling technique used was a saturated sample with a sample as many as 80 respondents, the tests used were validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, linear regression test, classical assumption test classical assumptions, linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, hypothesis testing (t test and determination coefficient test). determination, hypothesis testing (t test and f test). The results of this study simultaneously simultaneously has a significant effect on employee performance with regression $Y = 8.040 + 0.132 X1 + 0.652 X2 + e$, the correlation coefficient value is 0.804, which means that simultaneously has a very strong level of relationship. simultaneously has a very strong level of relationship where the value is in the interval 0.800 - 1.804. is in the interval 0.800 - 1.000. While the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.637 (63.7%). Based on this value, it shows that the percentage between the physical work environment variables (X1), and organizational culture (X2) affects the performance (Y) of employees by 63.7% while the rest (100% - 63.7%) = 36.3% is influenced by other variables that are not included. For the hypothesis value, the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(70.377 > 3.12)$. This is also reinforced by $sig < 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$ thus H_0 is rejected and H_a is accepted, this shows that there is a simultaneous significant influence between the variables of physical work environment (X1) and organizational culture (X2) on performance (Y) on employees of the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics Region II South Tangerang.</i></p>
<p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 80 responden, uji yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan regresi $Y = 8,040 + 0,132 X1 + 0,652 X2 + e$, nilai koefisien korelasi 0,804 artinya bahwa secara simultan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,637 (63,7%). Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan besarnya presentase antara variabel lingkungan kerja fisik (X1), dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai sebesar 63,7% sedangkan sisanya $(100\% - 63,7\%) = 36,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan. Untuk nilai hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(70,377 > 3,12)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan $sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan</p>

*Corresponding author.
E-mail: nnovita822@gmail.com

kerja fisik (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pada pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Perusahaan modern menghadapi tantangan global yang kompleks, terutama dalam hal keberagaman tempat kerja. Hal ini menjadi lebih rumit dengan pesatnya perkembangan teknologi, termasuk otomatisasi dan kecerdasan buatan, yang mengubah banyak aspek pekerjaan. Untuk tetap kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi. Hal ini krusial bagi pencapaian tujuan utama perusahaan, yaitu meraih keuntungan. Kinerja positif karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan, karena apabila kinerja karyawan tidak efektif, maka akan berdampak pada tercapainya target bisnis.

Dalam konteks sumber daya manusia, kompetensi, keterampilan, disiplin, dan motivasi karyawan menjadi elemen penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan karakter dan perilaku karyawan, bagaimanapun, bukanlah hal yang mudah. Di sini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran vital, karena kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Hubungan erat antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus secara serius memperhatikan dan mengelola SDM mereka dengan baik.

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan memiliki tugas untuk merumuskan serta melaksanakan kebijakan teknis, memberikan bimbingan dan pembinaan teknis, serta mengendalikan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan informasi pusat meteorologi penerbangan. Dalam pelaksanaan operasionalnya, BMKG Tangerang Selatan menetapkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai acuan utama, di mana setiap karyawan diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi. Namun, BMKG Tangerang Selatan menghadapi masalah dalam kinerja pegawai, di mana hasil kinerja belum memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil evaluasi tahunan, target kinerja yang ditetapkan sering kali belum tercapai. Hal ini menunjukkan adanya faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas belum optimal, terlihat dari hasil SKP yang hanya mencapai angka rata-rata sebesar 80,48 selama periode 2020-2022, yang dikategorikan "Baik." Namun, standar SKP pemerintah untuk suatu instansi adalah >95 agar dianggap tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa BMKG Wilayah II Tangerang Selatan perlu melakukan berbagai upaya perbaikan untuk memastikan kinerja karyawan memenuhi standar yang ditetapkan. Berdasarkan data kinerja ini, BMKG dihadapkan pada tantangan untuk mengatasi berbagai kendala yang menghambat peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, kedisiplinan pegawai juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Data presensi menunjukkan bahwa rata-rata jumlah pegawai yang mengalami potongan presensi karena terlambat atau tidak hadir mencapai angka 228 kasus per tahun. Potongan presensi yang mencakup ketidakhadiran, keterlambatan, dan kelalaian absensi ini mengindikasikan adanya permasalahan disiplin yang serius. Tingginya potongan presensi berdampak pada produktivitas karyawan secara keseluruhan dan menyebabkan kurangnya efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan memadai berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja fisik di BMKG Wilayah II Tangerang Selatan memerlukan banyak pembenahan. Data menunjukkan bahwa beberapa peralatan dan fasilitas kerja belum berfungsi dengan baik, seperti 14 unit komputer yang tidak dapat digunakan karena sudah usang, dan 4 unit pendingin ruangan (AC) yang rusak karena pemakaian yang terlalu lama. Selain itu, beberapa alat kantor seperti printer dan mesin fotokopi juga mengalami kerusakan, yang menghambat efisiensi kerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait budaya organisasi di BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil survei, beberapa pegawai menunjukkan tingkat orientasi tim yang rendah, di mana hanya 35% dari pegawai yang mampu bekerja sama dengan baik dalam tim. Aspek lainnya, seperti agresivitas dan kesadaran diri juga menunjukkan hasil yang kurang memadai, yang mempengaruhi inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kelemahan dalam budaya organisasi ini

berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi karena pegawai belum memiliki tingkat tanggung jawab dan inisiatif yang cukup untuk bekerja secara maksimal.

Penelitian tentang kinerja pegawai dalam konteks lingkungan kerja dan budaya organisasi di instansi pemerintah masih terbatas. Berbeda dengan sektor swasta, di sektor publik seperti BMKG, masih terbatas penelitian yang mendalami bagaimana adopsi teknologi berdampak pada efisiensi kinerja pegawai. Hal ini penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama terkait peralatan yang usang yang mungkin menghambat produktivitas kerja. Meski sudah banyak studi yang meneliti hubungan antara budaya organisasi dan kinerja di sektor swasta, studi serupa di sektor publik, khususnya di lembaga pemerintah di Indonesia, masih jarang. Penelitian ini perlu menggali lebih dalam pengaruh budaya organisasi pada tingkat motivasi dan tanggung jawab pegawai di lingkungan pemerintahan.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai, namun studi mengenai hal ini di instansi pemerintah masih minim. Pengaruh lingkungan fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai di BMKG perlu diperhatikan karena fasilitas yang memadai sangat berpengaruh pada efektivitas dan produktivitas. Lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi yang baik memiliki peran besar dalam menentukan kinerja pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Masalah kedisiplinan serta ketidakberfungsian fasilitas kantor menjadi faktor yang signifikan dalam penurunan kinerja pegawai. Penting bagi BMKG untuk melakukan berbagai perbaikan, termasuk peremajaan fasilitas kerja serta pembenahan budaya organisasi. Dengan menciptakan budaya organisasi yang lebih kondusif serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai, BMKG dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan mencapai target SKP yang diinginkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2017:56) "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan". Menurut Sihombing (2018:65) "Lingkungan Kerja Fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan". Demikian juga Menurut Robbins (2018:40) "Lingkungan kerja suatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo, dkk (2020:48) "Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Sedangkan menurut Sarwono dalam Sudaryo, dkk (2020:48) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik juga turut memengaruhi semangat dan emosi kerja karyawan.

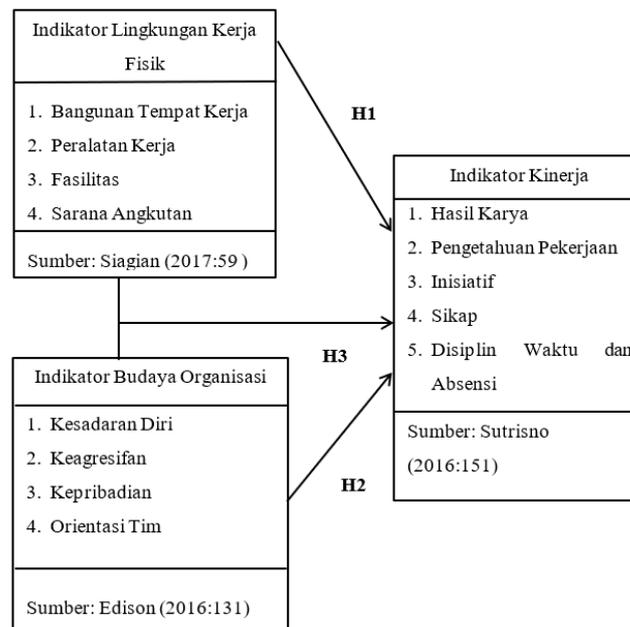
Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi yang membedakan dengan lainnya. Menurut Edison (2016:131) "Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu". Menurut Sedarmayanti (2017:75) mengemukakan "Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini". Menurut Robbins (2018:63) berpendapat "Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara bertindak". Menurut Suhardi (2018:236) "Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang oleh sebuah organisasi dari sejak organisasi tersebut terbentuk, tumbuh dan berkembang".

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu". Menurut Wibowo (2018:2), menyatakan bahwa "Kinerja sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung". Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Bastian dalam Fahmi (2018:128) menyatakan bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic palnning*) suatu organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
- H2: Diduga Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
- H3: Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Peneliti melakukan penelitian pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Jl. H. Abdul Gani No.05, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Tim, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan yang berjumlah 80 orang. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan yang berjumlah 80 pegawai. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket), dengan membagikan kuesioner pada Pegawai Balai Besar MKG Wilayah II Tangerang Selatan. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jika analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono 2017:275). Penelitian ini, menggunakan peramaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.978	3.292		3.942	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.649	.090	.631	7.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel sebelumnya, persamaan regresi dapat diperoleh sebagai berikut : $Y = 12,978 + 0,649 X_1$ Nilai konstanta 12,978 menunjukkan bahwa nilai Kinerja (Y) adalah 12,978 jika variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada. Berikutnya, koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) adalah 0,649, yang merupakan nilai yang positif. Jika konstanta tetap dan data variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak diubah, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan menyebabkan penurunan Kinerja (Y) sebesar 0,649.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.775	2.294		4.262	.000
	Budaya Organisasi	.736	.063	.799	11.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil perhitungan, persamaan regresi linear sederhana dapat ditemukan sebagai berikut: $Y = 9,775 + 0,736 X_2$ Nilai (a) atau konstanta sebesar 9,775 menunjukkan bahwa Kinerja (Y) akan tetap sama pada saat budaya organisasi (X_2) tidak berubah. Nilai (b) sebesar 0,736 (positif) menunjukkan efek satu arah yang berarti semakin membaiknya budaya perusahaan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 9,775.

Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.040	2.627		3.061	.003
	Lingkungan Kerja Fisik	.132	.099	.128	1.335	.186
	Budaya Organisasi	.652	.089	.708	7.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Persamaan regresi berganda sebagai berikut diperoleh dari tabel di atas: $Y = 8,040 + 0,132 X_1 + 0,652 X_2 + e$ Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) $b = 8,040$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja (Y) sebesar 8,040.
- 2) $b_1 = 0,132$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,132 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X_2).
- 3) $b_2 = 0,652$ menyimpulkan bahwa jika Budaya Organisasi (X_2) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,652 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1).

Analisis Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel secara parsial pada Balai Besar MKG Wilayah II Tangerang Selatan, koefisien korelasi sederhana digunakan. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

		X1	Y
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial, yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 dan nilai berada di antara 0,60 – 0,799, yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi yang kuat diantara kedua variabel tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

		X2	Y
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial, yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,799 yang berada di antara 0,60 – 0,799 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat diantara kedua variabel tersebut.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.804 ^a	.646	.637	2.58216	.646	70.377	2	77	.000
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik									

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi simultan pada tabel 4.29, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,804. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,804 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dengan rentang 0,80 hingga 1000.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.390	3.34762
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil perhitungan determinasi lingkungan kerja fisik menjelaskan bahwa Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,398 atau 39,8% yang berarti variabel lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan bahwa 39,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.634	2.59506

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil perhitungan determinasi budaya organisasi menjelaskan bahwa Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,638 atau 63,8% yang berarti variabel budaya organisasi dapat menjelaskan bahwa 63,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.637	2.58216

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil perhitungan determinasi menjelaskan bahwa Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 63,7% yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan 63,7% variasi variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel lain sisanya sebesar 36,3% tidak diungkapkan dalam penelitian ini, termasuk variabel Disiplin, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

Analisis Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian secara parsial)

Nilai t-hitung dan nilai t-tabel dibandingkan untuk menilai besarnya uji t. Untuk mengetahui besarnya $df=(n-2)$, diperoleh $(80 - 2) = 78$, jadi $t_{tabel} = 1,9908$ (dengan mempertimbangkan t_{tabel} pada $df = 78$). Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t / Uji Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	12.978	3.292	3.942	.000	
	Lingkungan Kerja Fisik	.649	.090	.631	7.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tabel 4.30 menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,180 > t_{tabel} 1,991$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Hasilnya, H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik.

Tabel 11 Hasil Uji t / Uji Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	9.775	2.294	4.262	.000	
	Budaya Organisasi	.736	.063	.799	11.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Pengujian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel, ditemukan bahwa $t_{hitung} 11,730 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan $0,000 < 0,50$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji f (Pengujian secara simultan)

Nilai f-hitung dan nilai f-tabel dibandingkan untuk menentukan besarnya uji F. Ini dilakukan dengan menggunakan asumsi bahwa $df_1 = (n-k)$ dan $df_2 = (k-1)$, sehingga $df_1 = (80-3) = 77$ dan $df_2 = (3-1) = 2$, sehingga nilai f-tabel = 3,12 Hasil Uji F ditunjukkan dibawah ini :

**Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.486	2	469.243	70.377	.000 ^b
	Residual	513.402	77	6.668		
	Total	1451.887	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat dinilai dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai dari $F_{hitung} 70,377 > F_{tabel} 3,12$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mendukung hipotesis yang mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan regresi $Y = 12,978 + 0,649 X_1$ dapat diperoleh dari regresi sederhana Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan bahwa: Nilai konstanta 12,978 menunjukkan bahwa nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah 12,978 jika variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada. Berikutnya, koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) adalah 0,649, yang merupakan nilai yang positif. Jika konstanta tetap dan data variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak diubah, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan menyebabkan penurunan Kinerja (Y) sebesar 0,649. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,180 > t_{tabel} 1,991$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Hasilnya, H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, dan Ni Wayan Wina Premayani 2021 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasilnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (47,374) > nilai F_{tabel} = 3,16$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < nilai \alpha = 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari regresi sederhana antara budaya organisasi dan kinerja memiliki nilai (a) atau konstanta sebesar 9,775 menunjukkan bahwa Kinerja (Y) akan tetap sama pada saat budaya organisasi (X_2) tidak berubah. Nilai (b) sebesar 0,736 (positif) menunjukkan efek satu arah yang berarti semakin membaiknya budaya perusahaan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 9,775. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa $t_{hitung} 11,730 > t_{tabel} 1,991$ dan signifikan $0,000 < 0,50$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Werni Sarumaha pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (15,001) > F_{tabel} (3,295)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut: $Y = 8,040 + 0,132 X_1 + 0,652 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: Dengan $b = 8,040$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja (Y) sebesar 8,040. Dengan $b_1 = 0,132$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,132 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X_2). Dengan $b_2 = 0,652$ menyimpulkan bahwa jika Budaya Organisasi (X_2) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,652 dengan asumsi

tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1). Dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat dinilai dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai dari F_{hitung} $70,377 > F_{tabel}$ 3,12 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mendukung hipotesis yang mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Muammar Khadafi dan Ana Septiana Rahman pada tahun 2024 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Trans Persada Parung Bogor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Trimitra Trans Persada Parung Bogor yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,530 > 3,115)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$

5. PENUTUP

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar MKG Wilayah II Tangerang Selatan dengan korelasi kuat (koefisien korelasi 0,631) dan koefisien determinasi 39,8%, menunjukkan bahwa variabel ini berkontribusi positif terhadap kinerja. Uji t menghasilkan thitung 7,180 > ttabel 1,991 (signifikan pada $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan korelasi kuat (koefisien korelasi 0,799) dan kontribusi 63,8% terhadap kinerja. Uji t menunjukkan thitung 11,730 > ttabel 1,991 (signifikan $0,000 < 0,05$), yang mendukung hipotesis. Kedua variabel, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,804 dan kontribusi 63,7% (Adjusted R Square). Uji F menunjukkan F_{hitung} 70,377 > F_{tabel} 3,12 (signifikan $0,000 < 0,05$), mendukung hipotesis bahwa kinerja dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afriansyah, R., Dahmiri, D., & Khalik, I. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 815-823.
- Anwar, A. A., & Mangkunegara, P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Ihsan, S., & Latief, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 3(1), 928-936.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khadafi, M., & Rahman, A. S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Trans Persada Parung Bogor. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 141-148.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.

- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- 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. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi Kedua belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smit, A. P. F., & Nurjanah, N. (2019). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan: Analisis chi square. *Sorot: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(1), 1-14.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y., dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya (Cetakan Ke-1)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sukarna. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Bandar Maju.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yunanti, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2184-2195.