

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia di Kabupaten Bekasi

Dewi Komala Sari ^{1*}, Sirajuddin ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-12-2024) Revised (10-01-2025) Accepted (10-02-2025)</p> <p>Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and physical work environment on the performance of employees of PT Lihe Auto Parts Indonesia in Bekasi regency either partially or simultaneously. The method used is quantitative. Sampling technique using saturated sampling and obtained samples in this study amounted to 79 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis test, the results showed that organizational culture (X1) and physical work environment (X2) significantly affect the performance of purchasing employees by obtaining regression equation $Y = 9.554 + 0.615X1 + 0.155X2$. The value of the correlation coefficient or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable obtained by 0.534 means that it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution simultaneously influence of 53.4% while the rest of (100-53.4%) = 46.6% influenced by other factors. Hypothesis test obtained value $F_{count} > F_{table}$ or (43.614 > 2.720). H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously organizational culture and physical work environment on employee performance.</i></p>
<p>Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia di kabupaten Bekasi baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,554 + 0,615X1 + 0,155X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,534 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar (100-53,4%) = 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (43,614 > 2,720). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu kesatuan sistem yang mencakup berbagai aktivitas dan hubungan kerja yang diatur untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu berupa produksi barang atau jasa. Sebagai sebuah sistem yang terorganisir, perusahaan bekerja dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada kecanggihan peralatan yang digunakan, tetapi juga pada kompetensi dan kualitas SDM. Tanpa SDM yang berkualitas, pencapaian hasil maksimal akan sulit diraih, bahkan jika perusahaan telah menggunakan teknologi canggih.

*Corresponding author.

E-mail: komalasari.dewi02@gmail.com

Setiap perusahaan pasti menghadapi tantangan dalam hal kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu siap menangani permasalahan yang muncul. Karyawan diharapkan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara serius serta sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan agar tujuan organisasi tercapai. Pengelola perusahaan pun wajib memberi perhatian pada peningkatan kinerja anggota demi kemajuan perusahaan. Berbagai cara seperti pelatihan, pemberian kompensasi, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat diterapkan untuk membuat kinerja perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkembang di dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya atau karakteristik yang membedakannya dari perusahaan lain. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan cara berperilaku yang menjadi identitas organisasi. Budaya ini akan memandu cara individu atau kelompok menyelesaikan pekerjaan dan berperilaku dalam lingkungan perusahaan. Dengan budaya organisasi yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga kualitas kerja karyawan pun meningkat. PT Lihe Auto Parts Indonesia, misalnya, memiliki budaya organisasi yang berfokus pada peningkatan kualitas, efisiensi, inovasi, semangat, kebijaksanaan, tanggung jawab, dan kepercayaan diri. Perusahaan ini bergerak di bidang otomotif, khususnya dalam pembuatan sistem pembuangan mobil seperti exhaust muffler dan converter katalis.

Budaya perusahaan yang kuat akan memperkuat komitmen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Melalui budaya organisasi, perusahaan dapat memenangkan hati pelanggan, bersaing dengan kompetitor, dan memperkuat daya saing. Nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi berfungsi sebagai panduan perilaku bagi karyawan. Jika budaya organisasi sebuah perusahaan baik, karyawan cenderung memiliki perilaku yang positif dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Di PT Lihe Auto Parts Indonesia, prinsip-prinsip seperti kualitas, efisiensi, inovasi, dan tanggung jawab menjadi landasan bagi setiap karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.

Perusahaan ini menerapkan kode etik yang dikenal dengan "7 Prinsip PT Lihe Auto Parts Indonesia," yang mencakup kualitas, efisiensi, inovasi, semangat, kebijaksanaan, tanggung jawab, dan kepercayaan diri. Prinsip-prinsip ini menjadi panduan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga mereka mampu memenuhi standar kerja yang diinginkan perusahaan. Namun, terdapat permasalahan di mana beberapa karyawan belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip tersebut, terutama dalam hal tanggung jawab dan kedisiplinan. Misalnya, masih ada karyawan yang sering terlambat datang atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang akhirnya berdampak pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Observasi yang dilakukan di PT Lihe Auto Parts Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan. Beberapa hal seperti beres-beres, suhu ruangan yang tidak memadai, serta barang-barang yang tidak terpakai menumpuk di sekitar karyawan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Setiap perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman menjadi kebutuhan penting bagi setiap karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Di PT Lihe Auto Parts Indonesia, beberapa fasilitas seperti mesin printer, laptop, jaringan internet, dan parkir berada dalam kondisi baik, namun ada beberapa fasilitas lain yang perlu diperbaiki, seperti komputer yang sering mengalami masalah akibat suhu ruangan yang tidak stabil. Fasilitas toilet juga masih kurang memadai, yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Adanya fasilitas yang kurang mendukung dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas karyawan. Selain itu, suhu udara di lingkungan kerja yang tidak sesuai standar kenyamanan juga dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja.

Di samping itu, komunikasi antara atasan dan bawahan juga masih menjadi kendala di PT Lihe Auto Parts Indonesia. Ketidakhampuan atasan untuk menyampaikan instruksi dengan jelas membuat bawahan sering kali kesulitan dalam memahami tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek komunikasi di perusahaan perlu ditingkatkan untuk memperlancar proses kerja dan mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja yang optimal dapat membantu perusahaan mencapai target dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Namun, kinerja karyawan di PT Lihe Auto Parts Indonesia belum sepenuhnya optimal, yang disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya, pekerjaan yang tidak selesai harus dikerjakan oleh karyawan lain, yang akhirnya menambah beban kerja mereka.

Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan perlu memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya kepatuhan terhadap presensi dan kedisiplinan dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang datang terlambat atau sering tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Kehadiran karyawan yang tidak disiplin ini mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan disiplin dan kedisiplinan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Hasil evaluasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan, namun belum memenuhi ekspektasi perusahaan. Rata-rata penilaian kinerja menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas kerja masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan penilaian kinerja, aspek tanggung jawab dan inisiatif karyawan tergolong baik, namun dalam aspek kuantitas kerja dan kerjasama masih memerlukan peningkatan.

Masalah kinerja ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk absensi yang tinggi di kalangan karyawan karena beberapa di antaranya memiliki pekerjaan tambahan di luar perusahaan. HRD PT Lihe Auto Parts Indonesia mencatat bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung turut berkontribusi pada menurunnya semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Perusahaan yang bergerak di bidang otomotif seperti PT Lihe Auto Parts Indonesia harus mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah dapat merugikan perusahaan karena pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu. Kondisi ini juga berpotensi menyebabkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan lain. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menerapkan strategi peningkatan kinerja yang efektif, seperti program pelatihan, peningkatan fasilitas kerja, serta pendekatan manajemen yang lebih baik.

Dengan memperhatikan semua aspek tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang kuat, serta karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab akan menjadi fondasi yang kokoh bagi kesuksesan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Lihe Auto Parts Indonesia di kabupaten bekasi baik secara parsial maupun secara simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

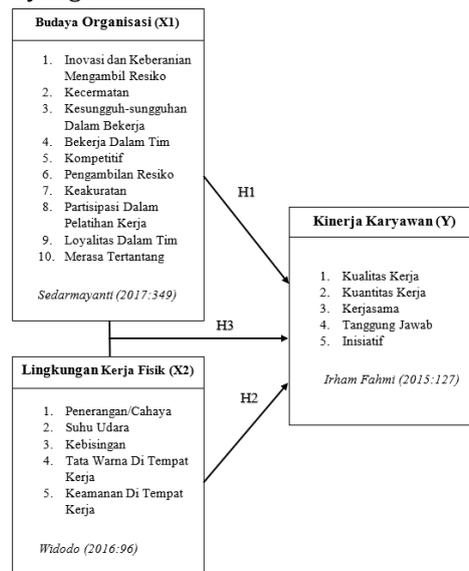
Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat ditemukan di dalam budaya organisasi, budaya organisasi sendiri merupakan sebuah sistem nilai-nilai yang dipahami oleh seluruh dari anggota organisasi tersebut yang sengaja disosialisasikan dan serta di implementasikan pada perilaku dan sikap masing-masing karyawan, Menurut Wahab dalam Tobari (2016:49) mengatakan "bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi". Menurut Setyorini & Santi (2021) "Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi". Sedangkan Menurut Dunggio (2020) "Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan di praktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi".

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Widodo (2016:96) "lingkungan kerja adalah dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut". Menurut Afandi (2018:66) "lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) "lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan". Dalam Penelitian lingkungan kerja dimana penelitian ini terbatas hanya di lingkungan kerja fisik. Menurut Siagian (2014:57), menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan".

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Menurut Afandi (2018:83) "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Menurut Mangkunegara (2017:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dari definisi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tindakan perilaku nyata yang diimplementasikan melalui proses saat pekerjaan itu dilakukan sehingga menampilkan prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki dan dengan standar yang telah ditentukan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lihe Auto Parts Indonesia.
- H2 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Lihe Auto Parts Indonesia.
- H3 : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Lihe Auto Parts Indonesia.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Dinamakan asosiatif kuantitatif karena data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2017:8) "penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Lihe Auto Parts Indonesia beralamat Kawasan Industri Greenland International Industrial Center (GIIC) Kota Deltamas Blok BA nomor 2. Dalam penelitian di PT. Lihe Auto Parts Indonesia populasinya adalah yang berjumlah 79 responden. Sehubungan dengan jumlah karyawan yang ada di PT. Lihe Auto Parts Indonesia berjumlah 79 orang karyawan, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel" Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.371	3.059		3.390	.001
	Budaya Organisasi	.745	.081	.722	9.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,371 + 0,745X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,371 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,371 *point*.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X₁) sebesar 0,745 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,745 *point*.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.724	3.037		5.836	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.561	.082	.613	6.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,724 + 0,561X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,724 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,724 *point*.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X₂) sebesar 0,561 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,561 *point*.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.554	3.089		3.093	.003
	Budaya Organisasi	.615	.121	.596	5.093	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.155	.107	.170	1.451	.151

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,554 + 0,615X_1 + 0,155X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,554 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,554 *point*.
- Nilai budaya organisasi (X₁) 0,615 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,615 *point*.

- c. Nilai lingkungan kerja fisik (X_2) 0,155 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,155 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=79

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,722 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=79

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,613 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.522	2.55724

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,534 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.515	2.57553

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar (100-52,1%) = 47,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.367	2.94236

a. Predictors: (Constant), Llingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,375 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar (100-37,5%) = 62,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.522	2.55724

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,534 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar (100-53,4%) = 46,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.371	3.059		3.390	.001
	Budaya Organisasi	.745	.081	.722	9.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,161 > 1,991) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.$ 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.724	3.037		5.836	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.561	.082	.613	6.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,804 > 1,991). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	570.419	2	285.210	43.614	.000 ^b
Residual	496.998	76	6.539		
Total	1067.418	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,614 > 2,720), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,371 + 0,745X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,722 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,521 atau sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar (100-52,1%) = 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,161 > 1,991). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,724 + 0,561X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,375 atau sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar (100-37,5%) = 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,804 > 1,991). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,554 + 0,615X_1 + 0,155X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,534 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar (100-53,4%) = 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,614 > 2,720). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,371 + 0,745X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,722 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,521 atau sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,1\%) = 47,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,161 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,724 + 0,561X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,375 atau sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-37,5\%) = 62,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,804 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,554 + 0,615X_1 + 0,155X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,534 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-53,4\%) = 46,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(43,614 > 2,720)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Alisna, A. Z., & Fernos, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126-135.
- Amanda, S. A., & Masman, R. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 832-840.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azharuddin, R. A. (2019). Kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(2), 166-174.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh, Jilid 2). Jakarta: Indeks.
- 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* (Edisi Pertama). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan* (Cetakan ke-4). Bandung: CV Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita* (15th ed.). Jakarta: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi ke-5). Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik*, 6(2), 125-135.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Riau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1).
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT L'ESSENTIAL. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395-400.
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas'adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berdikari Pondasi Utama di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75-90.
- Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Prasetyo, H. B., Hartati, C. S., & Soenarmi, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Bank Jatim Cabang Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 449-462.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama Group.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja: Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124-139.
- Supangat, A. (2015). *Statistik dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-6)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tika, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.