



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YAIJ SOLUSI
INTERNASIONAL JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PHYSICAL
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT YAIJ
SOLUSI INTERNASIONAL JAKARTA SELATAN***

Nabilah¹, Reni Hindriari²

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

Email : nabilabila0809@gmail.com^{1*}, dosen02227@dosen.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 08-08-2025

Revised : 09-08-2025

Accepted : 11-08-2025

Published : 13-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance at PT YAIJ Solusi Internasional, South Jakarta, both partially and simultaneously. The research uses an associative method with a quantitative approach. The population in this study consists of 60 employees, all of whom were selected as samples using the saturated sampling technique. Data analysis was carried out using simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results show that Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by the regression equation $Y = 10.302 + 0.748 X_1$, with a correlation coefficient of 0.762 (strong category) and a determination coefficient of 58.1%. The t-test results indicate that the t-count of 8.972 is greater than the t-table of 2.002, with a significance value of 0.000. The Physical Work Environment also has a positive and significant effect on Employee Performance, based on the regression equation $Y = 9.305 + 0.765 X_2$, with a correlation coefficient of 0.742 (strong category) and a determination coefficient of 55.1%. The t-test shows a t-count of 8.438 > t-table of 2.002 with a significance of 0.000. Simultaneously, Organizational Culture and Physical Work Environment significantly affect Employee Performance, as indicated by the multiple regression equation $Y = 4.352 + 0.471 X_1 + 0.431 X_2$, with a correlation coefficient of 0.822 (very strong), determination coefficient of 67.6%, and F-count of 59.574 > F-table of 3.159 (significance 0.000). It can be concluded that both variables have a significant effect on performance.

Keywords: *Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan, baik secara



parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 10,302 + 0,748 X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,762 (kategori kuat) dan determinasi sebesar 58,1%. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} sebesar 8,972 lebih besar dari t_{tabel} 2,002 dengan signifikansi 0,000. Lingkungan Kerja Fisik juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan persamaan regresi $Y = 9,305 + 0,765 X_2$, dengan nilai korelasi 0,742 (kategori kuat) dan determinasi 55,1%. Uji t menunjukkan t_{hitung} 8,438 > t_{tabel} 2,002 dengan signifikansi 0,000. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,352 + 0,471 X_1 + 0,431 X_2$, koefisien korelasi 0,822 (sangat kuat), determinasi 67,6%, dan nilai F_{hitung} 59,574 > F_{tabel} 3,159 (signifikansi 0,000). Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk standar kerja yang ditentukan perusahaan

Ada beberapa aspek terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolak ukur di Perusahaan seperti aspek kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawannya telah memenuhi standar yang ditentukan atau belum

Kemudian aspek kuantitas kerja dimana aspek ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai dalam bentuk persentase. Selanjutnya pada aspek pengetahuan, aspek ini menyangkut *skill* (kemampuan) dan ketrampilan maupun penguasaan teknologi yang dibutuhkan dalam menunjang karyawan melaksanakan tugas pekerjaan, artinya karyawan memiliki pengetahuan yang cukup atau tidak

Selanjutnya aspek pelaksanaan tugas pekerjaan ini menitik beratkan pada *on-time personality* atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang didelegasikan serta efektivitas, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya yang digunakan baik teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal

Selanjutnya aspek tanggung jawab ini menitik bertkan pada kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesemua aspek tersebut tentu menjadi dasar dari evaluasi evaluasi kinerja karyawan

Dalam keterkaitan dengan capaian kinerja, dan melakukan monitoring serta evaluasi, meupun supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja, perusahaan menetapkan Sasaran Kinerja Karyawan (SKK). Adapun dalam melakukan penilaian kinerja menggunakan skala berdasar capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam tabel berikut ini:



Tabel 1.1
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan
PT YAIJ Solusi Internasional

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
81 - 100	SB	Sangat Baik
61 - 80	B	Baik
41 - 60	C	Cukup baik
21 - 40	TB	Tidak Baik
0 - 20	STB	Sangat Tidak Baik

Sumber: PT. YAIJ Solusi Internasional, 2024

Penelitian ini dilakukan pada karyawan aktif yang bekerja di PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan. Pemilihan sampel tersebut dalam penelitian ini karena peneliti melihat banyak dari karyawan yang bekerja dengan kurun waktu yang lama semakin menurun kinerjanya di perusahaan tersebut. Berikut ini tabel data Kinerja Karyawan di PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan periode 5 tahun terakhir 2020 – 2024 :

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan
PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan periode Tahun 2020 - 2024

No	Aspek-Aspek Yang Dinilai	Pencapaian Pertahun					Rata-rata	Ket
		2020	2021	2022	2023	2024		
1	Kualitas Hasil Pekerjaan yang Baik	63	71	83	86	78	76,20	Baik
2	Pencapaian Hasil Pekerjaan Sesuai yang diharapkan	64	70	80	84	77	75,00	Baik
3	Memiliki Pengetahuan yang Baik Terkait Pekerjaan	50	55	62	64	69	60,00	Cukup baik
4	Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Urutan Kerja	67	73	78	82	80	76,00	Baik
5	Tanggung Jawab pada Pekerjaan	66	72	84	86	76	76,80	Baik

Sumber: PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan periode Tahun 2024

Berdasarkan data kinerja karyawan yang ditampilkan dalam Tabel 1.2, diketahui bahwa secara umum pencapaian kinerja karyawan PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan pada periode tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun, dengan rata-rata skor kinerja pada lima aspek penilaian utama berada dalam kategori “baik”, meskipun masih terdapat satu aspek yang berada dalam kategori “cukup baik”. Jika tren positif ini dapat dipertahankan dan didukung dengan perbaikan dalam aspek-aspek yang masih lemah, maka kinerja keseluruhan karyawan dapat terus meningkat dan mendorong pencapaian target perusahaan secara optimal.

Adapun kondisi Budaya Organisasi yang dimiliki pada PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan pada tahun 2024 adalah sebagai berikut :



Tabel 1.3
Data Budaya Organisasi Berdasarkan Hasil Prasurvei 30 Orang Karyawan
PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
				Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)
1	Inovasi dan Pengambilan resiko	Saya berusaha memberikan sumbangan ide terkait evaluasi kerja yang dilakukan setiap harinya	30	10	33%	20	67%
2	Perhatian terhadap detail	Saya selalu sigap dalam memperhatikan segala yang terjadi dalam area kerja saat bertugas	30	17	57%	13	43%
3	Orientasi pada hasil	Saya berusaha selalu fokus pada saat bertugas demi memenuhi Harapan perusahaan	30	19	63%	11	37%
4	Orientasi pada Orang	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja dalam setiap kegiatan di perusahaan	30	18	60%	12	40%
5	Orientasi pada Tim	Saya mengesampingkan hal-hal yang bersifat pribadi ketika berada dalam satu kesatuan tim kerja	30	20	67%	10	33%
6	Keagresifan	Saya menganggap jiwa kompetisi dalam penilaian pelayanan terbaik	30	17	57%	13	43%
7	Stabilitas	Saya selalu konsisten dalam melakukan pekerjaan	30	18	60%	12	40%
Rata-Rata					57%		43%

Sumber : PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan Tahun 2024

Berdasarkan data budaya organisasi yang diperoleh melalui hasil prasurvei terhadap 30 karyawan PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan tahun 2024 sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1.3, diketahui bahwa tingkat penerapan budaya organisasi secara umum masih tergolong sedang, dengan rata-rata persentase karyawan yang menyatakan Setuju sebesar 57%, sedangkan 43% menyatakan Tidak Setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan indikator budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja belum sepenuhnya merata dan kuat. Jika kondisi ini tidak ditindaklanjuti dengan penguatan nilai-nilai budaya organisasi secara internal, maka hal tersebut berpotensi menghambat pencapaian kinerja karyawan secara optimal



Tabel 1.4
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik
PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan Tahun 2024

No	Aspek Lingkungan Kerja	Keterangan	Jumlah	Realisasi	Tidak Terealisasi
1	Pencahayaan	Lampu	60	20	40
2	Suhu Udara	AC	20	16	4
		Ventilasi	10	7	3
3	Kebersihan	Tempat Sampah	18	14	4
		Vacum Cleaner	3	2	1
4	Keamanan	CCTV	30	26	4
5	Fasilitas Kerja	Komputer PC	30	25	5
		Mesin Printer	12	10	2
		Mesin Fotocopy	2	2	-
		Mesin Scan	3	3	-
		Meja	60	54	6
		Kursi	60	56	4
		Dispenser	2	2	-

Sumber : PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 mengenai kondisi lingkungan kerja fisik di PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan tahun 2024, diketahui bahwa masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang belum sepenuhnya terealisasi secara optimal. Dari total fasilitas dan perlengkapan yang seharusnya tersedia di lingkungan kerja, masih terdapat banyak yang belum terpenuhi sepenuhnya, yang dapat berdampak terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, maka dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, kelelahan, bahkan stres kerja, yang pada akhirnya menghambat pencapaian kinerja yang maksimal

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Edy (2019:12) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya

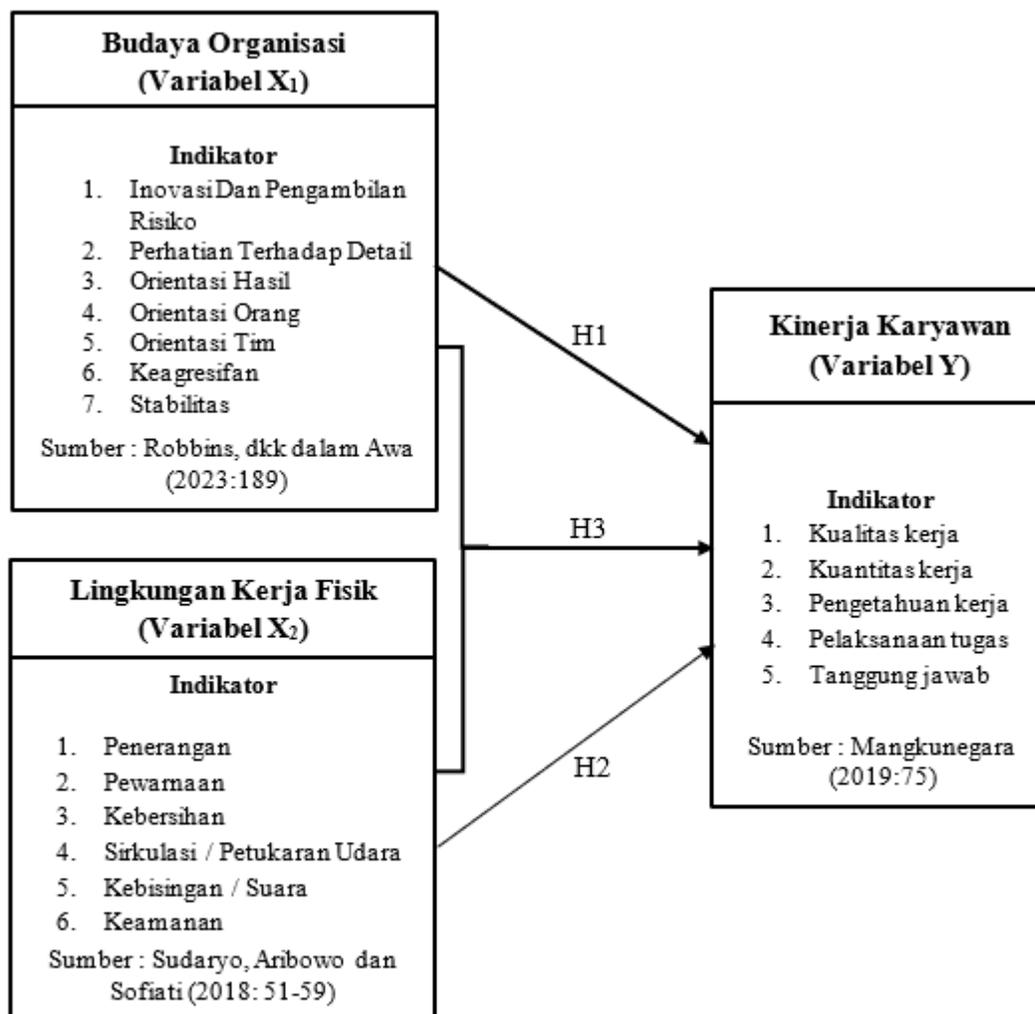
2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Isyandi (2020:134), "Lingkungan kerja Fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Menurut Supardi dalam Sari (2017:446), "Lingkungan kerja Fisik merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya".



3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Ella Sagala (2020:269) kinerja Karyawan merupakan suatu perilaku yang nyata dan ditampilkan pada setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Indikator	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Inovasi dan Pengambilan resiko	1	0,846	0,254	Valid
		2	0,815	0,254	Valid
2	Perhatian terhadap detail	3	0,902	0,254	Valid
3	Orientasi pada hasil	4	0,893	0,254	Valid
4	Orientasi Orang	5	0,868	0,254	Valid
5	Orientasi Tim	6	0,858	0,254	Valid
6	Keagresifan	7	0,856	0,254	Valid
		8	0,835	0,254	Valid
7	Stabilitas	9	0,813	0,254	Valid
		10	0,898	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Budaya Organisasi (X₁), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No	Indikator	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Penerangan	1	0,837	0,254	Valid
		2	0,820	0,254	Valid
2	Pewarnaan	3	0,826	0,254	Valid
		4	0,840	0,254	Valid
3	Kebersihan	5	0,897	0,254	Valid
		6	0,833	0,254	Valid
4	Sirkulasi	7	0,798	0,254	Valid
		8	0,827	0,254	Valid
5	Kebisingan	9	0,909	0,254	Valid
6	Keamanan	10	0,893	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini



Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Kualitas	1	0,848	0,254	Valid
		2	0,859	0,254	Valid
2	Kuantitas	3	0,837	0,254	Valid
		4	0,877	0,254	Valid
3	Pengetahuan Kerja	5	0,909	0,254	Valid
		6	0,892	0,254	Valid
4	Pelaksanaan Tugas	7	0,744	0,254	Valid
		8	0,840	0,254	Valid
5	Tanggung Jawab	9	0,851	0,254	Valid
		10	0,776	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Budaya Organisasi (X ₁)	0,959	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,956	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,953	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang tercantum dalam tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 untuk variabel Budaya Organisasi (X₁), 0,952 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂), dan 0,955 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Karena seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0,600, maka ketiga variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti konsisten dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel secara andal

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data pada model regresi baik variabel bebas maupun terikat terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik ditandai dengan data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji hal tersebut, dilakukan analisis terhadap nilai residual dari variabel dependen menggunakan metode tertentu



Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,18424233
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.083
	<i>Positive</i>	.074
	<i>Negative</i>	-.083
<i>Test Statistic</i>		.083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,050. Ini mengindikasikan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>							
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	<i>(Constant)</i>	4,352	3,166	1,374	.175		
	Budaya Organisasi	.471	.100	.480	4,699	.000	.544 1,838
	Lingkungan Kerja Fisik	.431	.105	.418	4,095	.000	.544 1,838

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik masing-masing tercatat sebesar 0,544, yang lebih dari 0,1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,838, yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,065, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga model ini dianggap valid dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.676	.665	4,257	2,065
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah (2025)

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,286	2,019		1,132	.262
	Budaya Organisasi	-.096	.064	-.263	-1,504	.138
	Lingkungan Kerja Fisik	.117	.067	.305	1,748	.086
a. Dependent Variable: RES_2						

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, uji *Glejser* untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,138, dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) nilai signifikansinya adalah 0,086. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap layak dan valid untuk dipakai dalam analisis data penelitian ini

3. Uji Regresi

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,352	3,166		1,374	.175
	Budaya Organisasi	.471	.100	.480	4,699	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.431	.105	.418	4,095	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah (2025)

- Nilai konstanta sebesar 4,352 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 4,352 poin. Artinya, tanpa pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 4,352 poin
- Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,471 mengindikasikan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tetap konstan dan tidak mengalami perubahan,



maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Budaya Organisasi (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,471 poin. Ini berarti ada hubungan positif antara Budaya Organisasi dan kinerja karyawan; semakin baik Budaya Organisasi, kinerja karyawan cenderung meningkat

- c. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,431 berarti bahwa jika Budaya Organisasi (X_1) tetap konstan dan tidak berubah, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,431 poin. Dengan kata lain, semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, asalkan faktor Budaya Organisasi tetap sama.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
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	.822 ^a	.676	.665	4,257	.676	59,574	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Budaya_Organisasi

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi mencapai 0,822. Angka ini termasuk dalam kategori 0,800 hingga 1,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik dengan variabel Kinerja Karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.28

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.665	4,257

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Budaya_Organisasi

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,676. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh sebesar 67,6% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 32,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini



6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,302	3,173		3,247	.002
	Budaya_Organisasi	.748	.083	.762	8,972	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 8,972 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀₁) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (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)	9,305	3,486		2,669	.010
	Lingkungan Kerja Fisik	.765	.091	.742	8,438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 8,438 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀₂) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan



Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2159,218	2	1079,609	59,574	.000 ^b
	Residual	1032,965	57	18,122		
	Total	3192,183	59			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi						

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 59,574 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,159. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT YAIJ Solusi Internasional Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat ditunjukkan nilai t_{hitung} (8,972) > t_{tabel} (2,002) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. persamaan regresi $Y = 10,302 + 0,748 X_1$, artinya nilai koefisien korelasi sebesar 0,762 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 58,1% (0,581) menunjukkan kontribusi Budaya Organisasi menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (8,438) > t_{tabel} (2,002) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,305 + 0,765 X_2$, yang artinya setiap peningkatan pada kualitas lingkungan kerja fisik akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi sebesar 55,1% (0,551) mengindikasikan bahwa lebih dari setengah variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} (59,574) > F_{tabel} (3,159) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,352 + 0,471$



$X1 + 0,431 X2$, yang berarti bahwa peningkatan pada Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,822 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen dengan Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 67,6% (0,676) menunjukkan bahwa kontribusi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2020). *Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Kerja Profesional*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Afandi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Implementasi dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Algifari, M. (2020). *Statistika Terapan untuk Penelitian: Konsep, Metode, dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana.
- Amanda, V., & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 22693–22692.
- Andriani, M., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Finance & Treasury Pada PT Sicepat Ekspres Indonesia Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2238-2248.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Astuti, W., & Fathorrahman, F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 913-921.
- Awa, L. (2023). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Azizah, W., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kepikiran Palapa Jaya. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23283–23290
- Chaerudin, M. (2019). *Budaya Organisasi: Teori dan Aplikasi dalam Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Darmadi, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Edy, M. (2019). *Budaya Organisasi: Teori, Konsep, dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ganyang, M. (2019). *Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gojali, R., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1389-1398.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Aplikasi*. Jakarta: BPFE.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.



- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Proses*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helfayet, M. J., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1399-1408.
- Hery, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pendekatan dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Istijanto. (2020). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Isyandi, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 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.
- Kristiawan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi.
- Malhotra, N. K. (2020). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan* (6th ed.). Jakarta, Indonesia: PT Indeks.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Niati, S., Nugroho, R., & Santoso, H. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Nitisemito, R. (dalam Muhraweni, A., et al., 2017). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Saddam, A., & dkk. (2021). *Statistika dan Analisis Data untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safiih, A. R., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Karya Prima Sentosa Di Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1376-1383.
- Safitri, M. K., & Lestari, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dartmedia Di Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2604-2616..
- Santoso, S. (2020). *Analisis Regresi dan Multikoloniaritas: Teori dan Aplikasi dalam Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D. K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia di Kabupaten Bekasi. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 45-54.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudjana, N. (2020). *Metode statistika*. Bandung, Indonesia: Tarsito.
- Sugeng, H. (dalam Sutrisno, 2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.



- Supardi, S. (dalam Sari, 2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarto, D., & Koeshartono, S. (2019). *Budaya Organisasi: Teori, Praktik, dan Implementasi*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Principles of Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana.