



PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JUS KODE GROUP

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JUS KODE GROUP

Putri Aulia Nurkhasanah¹, Isep Amas Priatna²

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

Email : putriaulianurkhasanah7@gmail.com^{1*}, dosen01629@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-08-2025

Revised : 14-08-2025

Accepted : 16-08-2025

Published : 18-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work culture and physical work environment on employee performance at PT. Jus Kode Group. The method used in this study is quantitative and data is collected through questionnaires distributed via google form. The sampling technique used is saturated with a sample of 60 respondents, Data analysis used includes: validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, coefficient of determination test, hypothesis test. The results of the study obtained Work Culture (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 22.165 + 0.434 X1$. The results of the t-test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.424 > 2.002$) or a significant probability value < 0.05 or ($0.01 < 0.05$) then $H01$ is rejected, $Ha1$ is accepted. Physical Work Environment (X2) has a positive effect on Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 23.545 + 0.464 X2$ The t-test results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.400 > 2.002$) or a significant probability value < 0.05 or ($0.01 < 0.05$) then $H02$ is rejected, $Ha2$ is accepted. The results of the simultaneous test of Work Culture (X1) and Physical Work Environment (X2) obtained the regression equation $Y = 15.263 + 0.316 (X1) + 0.335 (X2)$. And the results of the F test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ ($9.103 > 3.16$) and significant ($0.01 < 0.05$).

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jus Kode Group. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan melalui *google form*. Teknik Sampling yang digunakan adalah jenuh dengan sampel 60 responden, Analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisiensi determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 22,165 + 0,434 X1$. Hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,424 > 2,002$) atau nilai signifikan probabilitas $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$) maka $H01$ ditolak, $Ha1$ diterima. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh



positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 23,545 + 0,464 X_2$ Hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,400 > 2,002$) atau nilai signifikan probabilitas $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$) maka H_0 ditolak, H_a diterima. Hasil uji simultan Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) diperoleh persamaan regresi $Y = 15,263 + 0,316 (X_1) + 0,335 (X_2)$. Dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,103 > 3,16$) dan signifikan ($0,01 < 0,05$).

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

PENDAHULUAN

PT. Jus Kode Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang F&B (*Food & Beverages*), tidak hanya itu perusahaan ini juga terkenal dengan produksi minuman sehatnya yaitu jus. PT. Jus Kode Group menjual produk berupa jus buah segar dengan berbagai macam manfaat dengan harga yang sangat terjangkau. Karena sesuai dengan slogan yang Jus Kode ciptakan yaitu semua orang berhak hidup sehat. PT. Jus Kode Group memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan terhadap kinerja karyawan

Dalam menjalankan bisnisnya PT. Jus Kode Group perlu memperhatikan kinerja karyawan agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui kinerja karyawan dari PT. Jus Kode Group dapat dilihat di tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Jus Kode Group

No.	Penilaian Kinerja Karyawan	Target	Tahun			Ket
			2022	2023	2024	
1.	Kualitas	100%	80%	82%	80%	Baik
2.	Kuantitas	100%	81%	76%	73%	Baik
3.	Pelaksanaan tugas	100%	80%	78%	75%	Baik
4.	Tanggung jawab	100%	79%	76%	72%	Baik
Total			80%	78%	75%	Baik

Sumber : Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jus Kode Group 2022 - 2024

Berdasarkan tabel 1.1 Pencapaian kinerja karyawan PT. Jus Kode Group tahun 2022 sebesar 80% dari target yang ditentukan dan masuk dalam kriteria baik. Tahun 2023 menurun sebesar 78% masuk kedalam kriteria yang baik. Lalu pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 75% tetapi tetap dikatakan sebagai kriteria yang baik, dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan atau belum mencapai apa yang diharapkan perusahaan.

Kinerja yang ditunjukkan para karyawan PT. Jus Kode Group menjadi permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan harus dikelola dengan baik, agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Apabila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan serta pihak manajemen maka besar kemungkinan penilaian kinerja karyawan akan menurun secara signifikan dari waktu ke waktu secara tidak langsung dapat merugikan perusahaan. Faktor yang diduga mempengaruhi turunnya kinerja karyawan PT. Jus Kode Group karena faktor budaya kerja dan lingkungan kerja fisik



Tabel 1. 2
Data Pra Survey Budaya Kerja
PT. Jus Kode Group

No.	Indikator	Pertanyaan	Jawaban %		Jumlah Karyawan	Dalam Target
			Ya	Tidak		
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Karyawan mempunyai inovasi terhadap pekerjaannya dan bertanggung jawab menghadapi resiko terhadap pekerjaan yang diberikan.	23	37	60	100%
			38,3%	61,7%		
2	Perhatian Terhadap Detail	Karyawan sangat detail terhadap pekerjaan yang telah diberikan.	29	31	60	100%
			48,3%	51,7%		
3	Konsistensi	Karyawan konsisten terhadap waktu, norma, dan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan.	32	28	60	100%
			53,3%	46,7%		
4	Perlibatan Organisasi	Karyawan diikut sertakan pada organisasi Perusahaan untuk dilibatkan dalam Keputusan Bersama, pemecahan masalah, dan meningkatkan costumer value.	28	32	60	100%
			46,7%	53,3%		
Rata-rata			46,7%	53,3%	60	100%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.2 Data pra survey budaya kerja pada PT. Jus Kode Group yang penulis lakukan terhadap 60 karyawan, penulis memberikan 4 persoalan serta partisipan merespon dengan cara menentukan satu jawaban yakni “Ya” atau “Tidak” pada temuan survey laporan diatas menunjukan budaya kerja karyawan masih terdapat masalah, dengan melihat perolehan rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 46,7% serta sebesar 53,3% menjawab “Tidak”. Maka dari itu sebaiknya pimpinan dapat mengoptimalkan budaya kerja agar bisa bekerja sesuai dengan keinginannya dari hasil kerja yang sesuai.

Selain permasalahan budaya kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jus Kode Group dipengaruhi juga oleh persoalan lingkungan kerja fisik. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila memberikan dampak yang positif dan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan.



Tabel 1. 3
Data Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik
PT. Jus Kode Group

No.	Indikator	Pertanyaan	Jawaban %		Jumlah Karyawan	Dalam Target
			Ya	Tidak		
1	Pencahayaan	Apakah kondisi penerangan pada ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	22	38	60	100%
			36,70%	63,30%		
2	Warna	Apakah suasana warna didalam ruang mendukung konsentrasi dan produktivitas dalam bekerja	21	39	60	100%
			35,00%	65,00%		
3	Udara	Apakah suhu udara dalam ruangan sudah dalam kondisi baik	32	28	60	100%
			53,30%	46,70%		
4	Suara	Apakah Tingkat suara kebisingan di tempat kerja membuat anda bekerja dengan nyaman	24	36	60	100%
			40,00%	60,00%		
Rata-rata			41,25%	58,75%	60	100%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.3 Data pra survey lingkungan kerja fisik pada PT. Jus Kode Group yang penulis lakukan terhadap 60 karyawan, penulis memberikan 4 persoalan serta partisipan merespon dengan cara menentukan satu jawaban yakni “Ya” atau “Tidak” dalam survey yang dilakukan dari laporan diatas menunjukan lingkungan kerja fisik karyawan masih terdapat masalah, dengan melihat perolehan rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 41,25% serta sebesar 58,75% menjawab “Tidak”, Oleh karena itu sebaiknya pimpinan dapat lebih memperhatikan kondisi lingkungan secara fisik yang meliputi pencahayaan, warna, udara, dan suara untuk meningkatkan kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggabungkan kedua faktor ini dalam penelitian, peneliti dapat memperoleh gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga dapat memperluas penerapan hasil penelitian sebelumnya dalam konteks yang berbeda.



KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Kerja

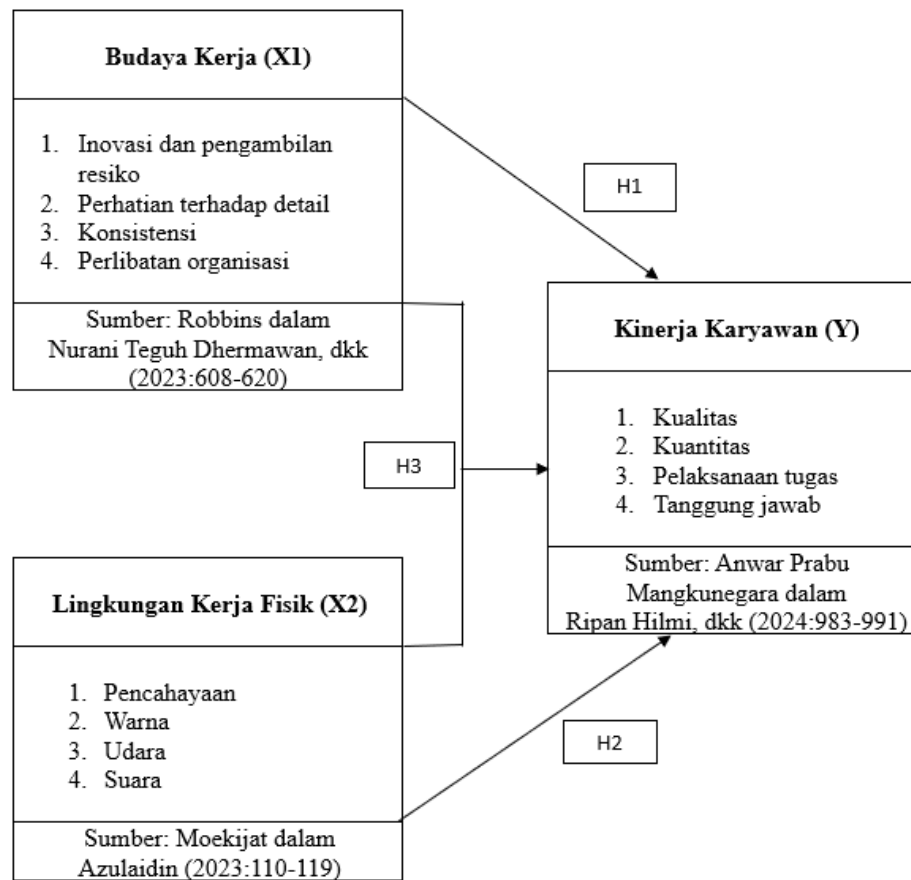
Menurut Muchlisin Riadi (2019) Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja adalah mencakup semua alat, perkakas, dan bahan yang ada, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Gozal et al., 2021) Kinerja karyawan adalah merujuk pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X1)

Variabel	Budaya Kerja		Keterangan
	Nilai r hitung	Nilai r tabel	
Pertanyaan 1	0,638	0,254	Valid
Pertanyaan 2	0,568	0,254	Valid
Pertanyaan 3	0,351	0,254	Valid
Pertanyaan 4	0,431	0,254	Valid
Pertanyaan 5	0,627	0,254	Valid
Pertanyaan 6	0,725	0,254	Valid
Pertanyaan 7	0,764	0,254	Valid
Pertanyaan 8	0,527	0,254	Valid
Pertanyaan 9	0,651	0,254	Valid
Pertanyaan 10	0,559	0,254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa keseluruhan pada nilai r hitung > r tabel 0,254 dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam indikator dari variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Variabel	Lingkungan Kerja Fisik		Keterangan
	Nilai r hitung	Nilai r tabel	
Pertanyaan 1	0,680	0,254	Valid
Pertanyaan 2	0,702	0,254	Valid
Pertanyaan 3	0,730	0,254	Valid
Pertanyaan 4	0,641	0,254	Valid
Pertanyaan 5	0,583	0,254	Valid
Pertanyaan 6	0,397	0,254	Valid
Pertanyaan 7	0,749	0,254	Valid
Pertanyaan 8	0,701	0,254	Valid
Pertanyaan 9	0,591	0,254	Valid
Pertanyaan 10	0,693	0,254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,254 dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam indikator dari variabel lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan valid



Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Lingkungan Kerja Fisik		Keterangan
	Nilai r hitung	Nilai r tabel	
Pertanyaan 1	0,637	0,254	Valid
Pertanyaan 2	0,768	0,254	Valid
Pertanyaan 3	0,724	0,254	Valid
Pertanyaan 4	0,717	0,254	Valid
Pertanyaan 5	0,679	0,254	Valid
Pertanyaan 6	0,599	0,254	Valid
Pertanyaan 7	0,749	0,254	Valid
Pertanyaan 8	0,712	0,254	Valid
Pertanyaan 9	0,597	0,254	Valid
Pertanyaan 10	0,527	0,254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa keseluruhan pada nilai r hitung > r tabel 0,254 dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam indikator dari variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa hasil tersebut menyatakan realibel, hal itu dibuktikan dengan alpha cronbach's > 0,60 atau dapat dikatakan 0,778 > 0,60. Dengan demikian, data dapat dinyatakan layak dalam penelitian ini

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa hasil tersebut menyatakan realibel, hal itu dibuktikan dengan alpha cronbach's > 0,60 atau dapat dikatakan 0,862 > 0,60. Dengan demikian, data dapat dinyatakan layak dalam penelitian ini



Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa hasil tersebut menyatakan realibel, hal itu dibuktikan dengan alpha cronbach's $> 0,60$ atau dapat dikatakan $0,840 > 0,60$. Dengan demikian, data dapat dinyatakan layak dalam penelitian ini

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	446.397.758
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.052
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 diatas memperoleh nilai signifikansinya $\alpha = 0.200$ yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian penulis menyimpulkan asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.308	3.292		3.131	.003		
Budaya Kerja	-.097	.062	-.202	-1.571	.122	.985	1.015
Lingkungan Kerja Fisik	-.088	.075	-.152	-1.182	.242	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas memperoleh nilai *tolerance* pada variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0.985 nilai tersebut



lebih besar dari 0.1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) memperoleh nilai pada variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memperoleh nilai 1.015 yang dimana nilai tersebut kurang dari 10 (sepuluh). Maka penulis menyimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan dalam multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.308	3.292		3.131	.003
	Budaya Kerja	-.097	.062	-.202	-1.571	.122
	Lingkungan Kerja Fisik	-.088	.075	-.152	-1.182	.242

a. Dependent Variable: ABSOLUT RESIDU

a. Dependent Variable: ABSOLUT RESIDU

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 memperoleh nilai signifikansi pada variabel budaya kerja (X1) sebesar 0.122, dan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) 0.242. Berdasarkan perolehan nilai signifikansi kedua variabel antara budaya kerja dan lingkungan kerja fisik, penulis menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 20
Hasil Analisis Linear Berganda Variabel Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.263	5.778		2.642	.011
	Budaya Kerja	.316	.132	.298	2.389	.020
	Lingkungan Kerja Fisik	.335	.142	.294	2.358	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

- Nilai konstanta sebesar 15,263 yang dimana bahwa variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka keputusan pembelian (Y) hanya akan bernilai sebesar 15,263 point
- Nilai budaya kerja (X1) 0,316 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,316 point
- Nilai lingkungan kerja fisik kerja (X2) 0,335 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,335 point



4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan Variabel
Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.215	4.028
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,492, yang berpedoman pada tabel 3.5 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 dapat di artikan Variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sedang

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Determinasi secara Simultan Variabel
Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.215	4.02798
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,242 maka dapat diartikan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 24,2% sedangkan sisanya sebesar (100 - 24,2% = 75,8%) dipengaruhi oleh faktor lain

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.165	5.174		.000
	Budaya Kerja	.434	.127	.410	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,424 > 2,002) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (0,01 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan (H0 ditolak H1 diterima).



Tabel 4. 28
Uji Hipotesis (Uji T)
Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	23.545	4.807		4.898
	Lingkungan Kerja Fisik	.464	.137	.408	3.400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,400 > 2,002) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (0,01 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (H0 ditolak H2 diterima).

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	295.379	2	147.689	9.103
	Residual	924.805	57	16.225	
	Total	1.220.183	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (9,103 > 3,16), hal ini diperkuat dengan sig < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) atau (H0 ditolak H3 diterima).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jus Kode Group, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jus Kode Group ditunjukkan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator perhatian terhadap detail yaitu sebesar 4,36. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,410 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan sedang. Koefisien determinasi sebesar 16,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel sebesar 3,424 > 2,002 dengan tingkat signifikan 0,01 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jus Kode Group ditunjukkan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator



pencahayaan yaitu sebesar 3,83. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,408 yang berarti koefisien antar variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sedang. Koefisien determinasi sebesar 16,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,400 > 2,002$ dengan tingkat signifikan 0,01 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jus Kode Group di tunjukkan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator kualitas yaitu sebesar 4,41. Nilai persamaan regresi $Y = 15,263 + 0,316X_1 + 0,335X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,492 yang berarti koefisien antar variabel Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 24,2% sedangkan sisanya 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain, dan uji hipotesis di peroleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($9,103 > 3,16$). Dan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dengan H_3 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi Program*. Edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J-AKSI: JURNAL AKUNTANSI DAN SISTEM INFORMASI*, 5(1), 114-126.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Asteria, B., & Dwiyanza, P. D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 106-119.
- Azulaidin. (2023). Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 6(1), 110-119.
- Dauhan, N. S. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 3, No. 3, pp. 2301-2306).



- Dhermawan, N. T., & Razak, I. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) JANSEN DAN REKAN. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 24(1), 608-620.
- Fadhillah, F., & Kamil, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *CiDEA Journal*, 3(1), 65-74.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
- Gresika, P. T., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keryawan PT. Suri Tani Pemuka. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 132-138.
- Hikmah, N. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL-HIDAYAH Laras. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1-15.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus. *JAPB*, 4(2), 702-712.
- Marlina, N., Kartini, I., & Rahmansyah, R. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kanoman Cibeber Kabupaten Cianjur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2076-2090.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bangun jaya persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 80-86.
- Putra, A. A. N. M. I., & Sumaji, Y. M. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Putra Uyung Jaya. *PERFORMA*, 8(5), 544-558.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339.
- Priatna, I. A., & Aliafifah, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(2), 262-267.
- Rada, R., Widyakto, A., NSS, R. L. P., & Triyani, D. (2024). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Solusi*, 22(2), 163-175.
- Rizali, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(1), 689-700.
- Salsabila, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Samuel, J., Balai, S., Keuangan, D., & Medan, K. (2020). The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *J. Manag. Rev*, 4(3), 535.
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).



- Tarwijo, T., Fatmawati, D., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 174-181.
- Tustina, R., Pauzy, D. M., & Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152-163.
- Yanil Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9-18.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- Zayd, B. B. F., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 293-302.