



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL EXCEL INDONESIA KOTA JAKARTA SELATAN**

### ***THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GLOBAL EXCEL INDONESIA SOUTH JAKARTA CITY***

**Ita Rosita<sup>1</sup>, Lilis Suryani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [itarosita200624@gmail.com](mailto:itarosita200624@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01743@unpam.ac.id](mailto:dosen01743@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 17-08-2025

Revised : 18-08-2025

Accepted : 20-08-2025

Published : 22-08-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT Global Excel Indonesia, South Jakarta City. The method used is a quantitative method. Data collection techniques using questionnaires. The population in this study were employees of PT Global Excel Indonesia, South Jakarta City. By using Slovin, the population used was part of PT Global Excel Indonesia, South Jakarta City employees as many as 61 people. Based on the results of the study, the correlation coefficient value or level of influence between the independent variable and the dependent variable was obtained at 0.754, meaning that the variables have a strong relationship. The determination coefficient value or contribution has a simultaneous effect of 0.569 or 56.9% while the remaining 43.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated f value > t table (38.317 > 3.156). With Ho rejected and H3 accepted. This shows that there is a significant simultaneous influence between the Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT Global Excel Indonesia, South Jakarta City. Based on the results of the research discussion that has been presented in the previous chapters from the results of the analysis and discussion that has been carried out regarding "The Influence of the Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT Global Excel Indonesia, South Jakarta City".*

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

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan. Dengan menggunakan Slovin maka populasi yang digunakan sebagian karyawan PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan sebanyak 61 orang. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,754 artinya variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi berpengaruh secara simultan 0,569 atau sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > t tabel (38,317 > 3,156). Dengan Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan



mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan”

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

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi yang menghimpun sumber daya manusia yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu tujuan yang sama. Dalam hal ini, sumber daya manusia sebagai pilar membangun suatu perusahaan dengan mengarahkan seluruh kegiatan Perusahaan, dan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi juga sangat berperan penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di PT Global Excel Indonesia kondisi lingkungan kerja fisik dinilai kurang mendukung, selain itu budaya organisasi cenderung individu, kurang kolaboratif, dan minimnya apresiasi terhadap karyawan. Situasi ini akan berdampak pada turunnya semangat kerja, meningkatnya stress, dan rendahnya produktivitas

Situasi ini berdampak pada turunnya semangat kerja, meningkatnya stres, dan rendahnya produktivitas. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang positif akan menciptakan suasana yang mendukung, dan akan menurunkan tingkat stress dan turnover karyawan, Oleh sebab itu lingkungan kerja dan budaya organisasi juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan serta akan meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Jika lingkungan kerja fisik mendukung para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mengalami peningkatan, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik di perusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mengalami penurunan, membuat karyawan tidak nyaman untuk berada di lingkungan kerjanya sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut tabel lingkungan kerja fisik perusahaan PT. Global Excel Indonesia kota Jakarta selatan:

**Tabel 1. 1**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan**

Lingkungan Kerja Fisik	Target	Realisasi
Penggunaan warna	100%	67%
Penerangan	100%	65%
Udara	100%	75%
Suara bising	100%	60%
Ruang Gerak	100%	70%
Keamanan	100%	75%
Kebersihan	100%	60%

Sumber: PT Global Excel Indonesia (2024)

Pada data tabel lingkungan kerja fisik di PT Global Excel Indonesia kota Jakarta Selatan diatas memperlihatkan bahwa penggunaan warna yang terealisasi 67%. Penerangan 65%. Udara 75%. Suara bising 60%. Ruang Gerak 70%. Keamanan 75%. Kebersihan 60%. Tabel diatas terlihat bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Perusahaan PT Global Excel Indonesia kota Jakarta Selatan kurang baik.

**Tabel 1. 2****Data Budaya Organisasi PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan**

Budaya Organisasi	Target 100%	Realisasi
Integritas	100%	65%
Konsistensi	100%	70%
Professional	100%	66%
Tanggung jawab	100%	75%
Komunikasi	100%	60%

Sumber: PT Global Excel Indonesia (2024)

Pada dari tabel Budaya Organisasi PT Global Excel Indonesia kota Jakarta Selatan memperlihatkan bahwa integritas yang terealisasi 65%. Konsistensi 70%. Professional 66%. Tanggung jawab 75%. Komunikasi 60%. Tabel diatas memperlihatkan bahwa budaya organisasi PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan kurang baik

**Tabel 1. 3****Data Target Kinerja Karyawan PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan**

Aspek Penilaian	Standar Nilai Perusahaan	2022	2023	2024
Kualitas Pekerjaan	100%	60%	75%	70%
Kuantitas Kerja	100%	70%	65%	66%
Pelaksanaan Tugas	100%	75%	70%	78%
Tanggung Jawab	100%	79%	70%	81%

Sumber: PT. Global Excel Indonesia 2022-2024

Berdasarkan hasil pra-survey, mayoritas responden memiliki pemahaman yang baik Berdasarkan data kinerja karyawan tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi pada keempat aspek penilaian, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas pekerjaan meningkat dari 60% (2022) menjadi 75% (2023), namun kembali menurun ke 70% (2024). Kuantitas kerja cenderung stagnan dengan sedikit penurunan dari 70% (2022) ke 65% (2023), dan sedikit naik menjadi 66% (2024). Pelaksanaan tugas mengalami penurunan di 2023, namun membaik pada 2024, dari 75% ke 70%, lalu naik menjadi 78%. Sementara itu, aspek tanggung jawab menunjukkan serupa, yaitu turun dari 79% ke 70% pada 2023, lalu meningkat menjadi 81% pada 2024. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbaikan pada beberapa aspek di tahun terakhir, pencapaian kinerja secara keseluruhan masih belum stabil dan belum mencapai standar nilai perusahaan sebesar 100%.

**Kajian Pustaka****1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018:50) “Lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target.”

**2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Tuala (2020:4), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk



berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=61-2)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,648	0,252	Valid
	X1.2	0,567	0,252	Valid
	X1.3	0,480	0,252	Valid
	X1.4	0,468	0,252	Valid
	X1.5	0,603	0,252	Valid
	X1.6	0,581	0,252	Valid
	X1.7	0,480	0,252	Valid
	X1.8	0,554	0,252	Valid
	X1.9	0,579	0,252	Valid
	X1.10	0,572	0,252	Valid
	X1.11	0,550	0,252	Valid
	X1.12	0,577	0,252	Valid
	X1.13	0,467	0,252	Valid
	X1.14	0,505	0,252	Valid

Sumber: SPSS. V25

Dari hasil tabel data diatas, memperlihatkan bahwa nilai r-hitung untuk Lingkungan Kerja Fisik (X1) melebihi r-tabel (0,252). Untuk itu dinyatakan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian



**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=61-2)	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,745	0,252	Valid
	X2.2	0,882	0,252	Valid
	X2.3	0,842	0,252	Valid
	X2.4	0,820	0,252	Valid
	X2.5	0,706	0,252	Valid
	X2.6	0,763	0,252	Valid
	X2.7	0,806	0,252	Valid
	X2.8	0,826	0,252	Valid
	X2.9	0,659	0,252	Valid
	X2.10	0,578	0,252	Valid

Sumber: SPSS. V25

Dari hasil tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) melebihi r-tabel (0,252). Untuk itu dinyatakan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=61-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,790	0,252	Valid
	Y.2	0,801	0,252	Valid
	Y.3	0,759	0,252	Valid
	Y.4	0,757	0,252	Valid
	Y.5	0,749	0,252	Valid
	Y.6	0,815	0,252	Valid
	Y.7	0,870	0,252	Valid
	Y.8	0,481	0,252	Valid

Sumber: SPSS. V25

Dari hasil tabel data diatas, memperlihatkan bahwa nilai r-hitung variabel Kinerja karyawan (Y) melebihi r-tabel (0,252). Untuk itu dinyatakan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,801	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,916	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,600	Reliabel

Sumber: SPSS. V25

Pada tabel pengujian diatas, Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel dengan skor Cronbach's Alpha > 0,600



2. Uji Asumsi Klasik  
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12  
Hasil Uji Normalitas Dengan Kalmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,3891164
	Std. Deviation	2,27882806
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,051
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: SPSS. V25

Dari pengujian hasil tabel diatas, di dapatkan nilai signifikasi ( $0,200 > 0,005$ ), dapat diartikan uji normalitas telah memenuhi asumsi normalitas karna data terdistribusi dengan normal

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. 13  
Uji Multikolonieritas Dengan Callinearity Statistics

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,768	3,466		1,376	0,174		
	Lingkungan Kerja Fisik	0,268	0,065	0,403	4,147	0,000	0,787	1,271
	Budaya Organisasi	0,326	0,066	0,478	4,925	0,000	0,787	1,271

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS. V25

Pada pengujian tabel diatas, memperlihatkan nilai *Tolerance* variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,787 dan Budaya Organisasi sebanyak 0,787 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,271 dan Budaya Organisasi 1,271 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan ini model regresi dinyatakan tidak terjadi tanda-tanda multikolonieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15  
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	0,754 <sup>a</sup>	0,569	0,554	2,248	0,569	38,317	2	58	0,000	2,139	

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

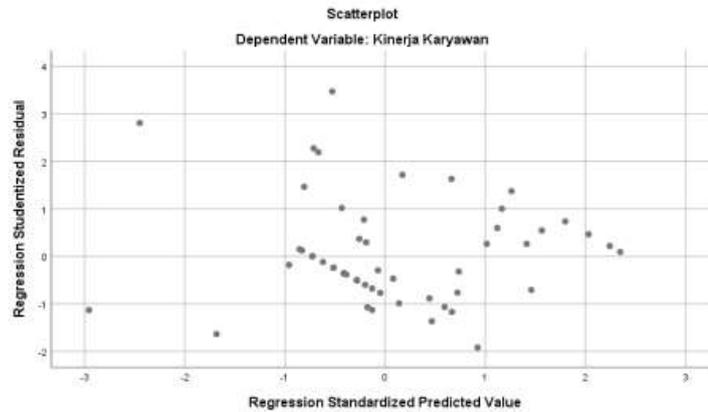
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS. V25

Pada hasil pengujian tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,139 yang berada pada interval 1,550 – 2,460



d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2  
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran Pada gambar diatas, scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan), ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

3. Uji Regresi Linear

Tabel 4. 18  
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,768	3,466		1,376	,174
	Lingkungan Kerja Fisik	,268	,065	,403	4,147	,000
	Budaya Organisasi	,326	,066	,478	4,925	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS.V25

- a. Nilai konstanta sebesar 4,768 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya bernilai sebesar 4,768 point
- b. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X1) 0,268 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Lingkungan kerja Fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,268 point
- c. Nilai Budaya Organisasi (X2) 0,326 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Budaya organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perusahaan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,326 point



4. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) Budaya Organisasi (X2) 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	,754 <sup>a</sup>	,569	,554	2,248	,569	38,317	2	58	,000

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

Sumber: SPSS.V25

Pada hasil pengujian pada tabel diatas, memperlihatkan nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,754 pada pedoman koefisien korelasi nilai berada diantara “0,600 – 0,799” yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Oranisasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan

5. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 <sup>a</sup>	,569	,554	2,248

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

Sumber: SPSS.V25

Pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,569, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Oragnisasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,9%. Sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,099	3,887		2,598	,012
	Lingkungan Kerja Fisik	,414	,068	,624	6,130	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS. V25

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,130 > 1,671) dari nilai singnifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan



**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,762	2,812		5,249	,000
	Budaya Organisasi	,453	,066	,664	6,829	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS.V25

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,829 > 1,671) dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji f) secara simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387,263	2	193,632	38,317	,000 <sup>b</sup>
	Residual	293,097	58	5,053		
	Total	680,361	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: SPSS. V25

Dari tabel diatas, diperoleh nilai f hitung > f tabel (38,317 > 3,156) dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan.

**KESIMPULAN**

Dari hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan” maka penulis menyimpulkan sebagai berikut

1. Dari hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 artinya variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,389 atau sebesar 38,9% sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,130 > 1,671) dengan itungan Ho ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan
2. Dari hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 artinya variabel mempunyai tingkat yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,441 atau sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,829 > 1,671). Dengan itu Ho ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan
3. Dari hasil penelitian, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas



dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,754 artinya variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi berpengaruh secara simultan 0,569 atau sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,317 > 3,156$ ). Dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Excel Indonesia Kota Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Arif. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*.
- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *Jurnal Unimed*, 7(1).
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Bright, D. S. et.al. (2021). *Principles of Management*. Texas: OpenStax.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas CV. Alfabeta, Bandung.
- Darmadi, S. N., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di divisilikuid Pada Pt. Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 56-67.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farizki, R. M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Pembangunan Jaya.
- Fauzi, R. J. (2020). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Dalam: *Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*.
- George R. Terry. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia, (Terjemahan Afifudin)*,
- Ghosh, P. P. (2021). *Principles and Practices of Management*.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. (Halaman 10)



- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, & Jumiatiy, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat, Mitra Cendekia Media.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hery, S.E., M.Si., CRP., RSA., CFRM. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Ihsan, S., & Latief, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 3(1), 928-936.
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khoirunnisa, K., & Husain, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekacipta Kreasindo Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2864-2877.
- Kotler, Philip, and Gary Armstrong. (2021). *Principles of Marketing*. 18th ed. Pearson.
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Lewa, Subono, 2015, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT, Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). Dalam Yuliyanto (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (hlm. 8). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44-53.
- Muhdar, M. (2020). *Budaya Organisasi dan Pengembangan Kinerja*. Gramedia. (hlm.307)
- Mulyadi & Winarso. (2020). *pengantar manajemen*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 25.
- Nur'aini, F. D. F. (2020). *Employee performance evaluations: Panduan praktis menilai kinerja karyawan* (F. Husaini, Ed.). Yogyakarta: Quadran.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 786-793.
- Rivai, V., & Sumartik. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Publik dan Bisnis (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sandra, S. D., & Susanti, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Apartemen Aspenna Residence Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 962-971.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- 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.



- Sidoarjo: Zifatama Publisher. Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. (2012). dalam Yulianto, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. (halaman 8)
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. (hlm.481)
- Sopiah. (2018). Perilaku Organisasional. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sopiah. (2018). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta. (Halaman 80)
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. (Halaman 173)
- Sugiyono. (2018). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (12 ed.). Jakarta: Kencana. (hlm.1-2).
- Tewal, Y. (2017). Budaya Organisasi: Konsep dan Implikasinya. Jurnal Ilmu Administrasi, 5(2), 19-35
- Tuala, R. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam. Bandarlampung: Pusaka Media.
- Waroi, J., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(4), 371-389.
- Yulianto, B & Saadah, N. 2020. Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi