



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan

The Influence of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Madani Solusi Internasional South Jakarta

Saskhia Safitri Suryodiningrat¹, Suprianto²

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

Email: saskhiasftr@gmail.com^{1*}, dosen00441@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 13-04-2026

Revised : 15-04-2026

Accepted : 17-04-2026

Published : 19-04-2026

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Madani Solusi Internasional, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative. The population consists of 55 respondents, with the sampling technique employing saturated sampling, resulting in a total of 55 respondents as the research sample. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study are as follows: The effect of Organizational Culture (X1) on Employee Performance (Y). Based on the analysis, the regression equation obtained is $Y = 25.101 + 0.795 X1$. The hypothesis test shows that the t -value $>$ t -table ($5.997 > 2.006$). Thus, $H01$ is rejected and $Ha1$ is accepted, indicating that Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance. The effect of the Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y). Based on the analysis, the regression equation obtained is $Y = 18.978 + 0.989 X2$. The hypothesis test shows that the t -value $>$ t -table ($8.450 > 2.006$). Thus, $H02$ is rejected and $Ha2$ is accepted, meaning that the Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance. The combined effect of Organizational Culture (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y). Based on the results, it is shown that Organizational Culture (X1) and Physical Work Environment (X2) significantly influence Employee Performance, with the regression equation $Y = 14.599 + 0.332 X1 + 0.772 X2$. The hypothesis test shows that the F -value $>$ F -table ($41.845 > 3.18$). Thus, $H03$ is rejected and $Ha3$ is accepted, indicating that there is a simultaneous significant effect of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 55 Responden Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25.101 + 0,795 X1$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ f tabel atau ($5,997 > 2,006$). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan



terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,978 + 0,989 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($8,450 > 2,006$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,599 + 0,332 X_1 + 0,772 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($41,845 > 3,18$). Dengan demikian H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

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

PENDAHULUAN

Secara umum, budaya organisasi di PT Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan serta lingkungan kerja fisik memiliki keterkaitan yang kuat dan saling berpengaruh dalam membentuk kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tinggi dapat menumbuhkan tanggung jawab, motivasi serta meningkatkan produktivitas karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman turut menciptakan suasana yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Di sisi lain, kurangnya budaya organisasi serta kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Madani Solusi Internasional perlu mengidentifikasi serta mengatasi berbagai faktor yang memengaruhi budaya organisasi dan kondisi fisik lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dilihat dari data berikut, penulis memperkirakan bahwa terdapat faktor budaya organisasi di mana sebagian pegawai masih menunjukkan kebiasaan yang kurang selaras dengan nilai dan norma yang berlaku di perusahaan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan pelatihan, pengembangan, serta arahan yang tepat agar dapat menjadi karyawan yang kompeten dan mampu memberikan kontribusi serta umpan balik yang optimal kepada perusahaan, khususnya terkait hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja mereka

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang yang sudah dikemukakan oleh penulis, disimpulkan bahwa manajemen pada perusahaan harus lebih memperhatikan para karyawan, sehingga kinerja nya dapat meningkat. Berikut terdapat tabel yang berisi data pra-survey budaya organisasi perusahaan, dimana hal ini sangat menggambarkan bagaimana kondisi budaya organisasi para pegawai yang kurang, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerjanya



Tabel 1. 1 Data Pra-Survey Budaya Organisasi pada PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan

No.	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya merasa didorong untuk mengemukakan ide-ide baru dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko.	6	40%	9	60%
2.	Saya memahami dan sejalan dengan visi serta misi organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	9	40%	6	60%
3.	Saya merasa bahwa organisasi memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan melalui berbagai tunjangan.	4	25%	11	75%
4.	Saya memiliki akses yang memadai untuk informasi dan sumber daya yang diperlukan demi menyelesaikan tugas dengan baik.	7	43,8%	9	56,2%
Total		37,2%		62,8%	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, budaya organisasi pada PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan dengan kuesioner Pra-Survey yang disebar oleh penulis sebanyak 15 karyawan, dan dapat diketahui bahwa tingkat budaya organisasi belum menunjukkan hasil yang maksimal. Pada poin tiga “Saya merasa bahwa organisasi memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan melalui berbagai tunjangan” poin ini memiliki jawaban setuju dengan total 4 orang dengan presentase 25% sementara 9 orang dengan presentase 75%, merasa tidak setuju atau sebaliknya



Tabel 1. 2 Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Madani Solusi Internasional pada Tahun 2022-2023

Indikator	Standarisasi	Realisasi	Keterangan
Penerangan	Semua lampu cukup terang dan berfungsi dengan baik	Pencahayaan pada setiap ruang terlihat terang dan berfungsi	Baik
Kebersihan	setiap ruangan selalu terjaga kebersihannya	Dipastikan seluruh ruangan bersih	Baik
Pertukaran Udara	Pertukaran udara yang baik untuk setiap ruangan	Beberapa ruangan terlalu tertutup sehingga tidak adanya pertukaran udara dengan baik untuk masuknya udara yang segar dan cahaya matahari	Kurang Baik
Suara/ Kebisingan	Terhindarnya dari suara bising yang ditimbulkan dari lingkungan luar kantor	Tidak terdengarnya suara dari lingkungan luar kantor	Baik
Keamanan	Semua lingkungan kerja dipastikan terdapat kamera Cctv	Terdapat kamera cctv di beberapa area tertentu saja	Kurang baik

Sumber: PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan

Dari data tersebut menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik pada tahun 2022 dan 2023 tidak mengalami perubahan. Contohnya, penerangan yang cukup memadai terutama di area yang digunakan, kebersihan dalam area perkantoran cukup baik, pertukaran yang kurang baik karena ruangan terlalu tertutup sehingga tidak adanya pertukaran sirkulasi udara yang cukup serta cahaya matahari, tingkat kebisingan dinilai cukup baik karena area perkantoran yang jauh dari jalan utama, keamanan kurang kondusif karena tidak semua area lingkungan kerja diberi cctv dan hanya beberapa area tertentu saja, hal ini dapat memudahkan tingkat kejahatan sehingga merugikan pihak perusahaan dan pegawainya. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan sirkulasi udara dan pencahayaan alami di ruangan agar kenyamanan karyawan lebih terjamin. Selain itu, jumlah CCTV sebaiknya ditambah di seluruh area kantor untuk meningkatkan keamanan dan melindungi aset serta keselamatan karyawan. Perbaikan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan mendukung kinerja karyawan.

Berikut ini kondisi kinerja pegawai di PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Madani Solusi Internasional Pada Tahun 2022-2023

Indikator	2022		2023	
	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai
Kualitas	80%	20%	78%	22%
Kuantitas	85%	15%	80%	20%
Ketepatan Waktu	70%	30%	60%	40%
Efektivitas	75%	25%	70%	30%
Kemandirian	78%	22%	75%	25%
Target	100%		100%	
Rata-rata	78%		73%	

Sumber: PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel diatas dilihat penelitian kinerja karyawan di PT. Madani Solusi Internasional pada tahun 2023 ada penurunan pada kinerja karyawan Data yang tersedia menunjukkan bahwa beberapa indikator akan diukur pada tahun 2022 dan 2023, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan independensi, penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Madani Solusi Internasional Jakarta Selatan setiap tahunnya masih belum konsisten. Hal ini terlihat pada beberapa aspek, seperti kuantitas kerja, misalnya jumlah tugas atau proyek yang diselesaikan karyawan dalam satu bulan masih bervariasi dan belum mencapai target yang ditetapkan, Kualitas kerja yang diukur dari jumlah kesalahan atau revisi dalam pekerjaan, Ketepatan waktu yaitu meliputi penyelesaian proyek sesuai jadwal dan kehadiran, Eefektivitas yaitu yang menilai sejauh mana karyawan mampu bekerja secara produktif dan mencapai hasil yang diharapkan serta Kemandirian dimana karyawan diharapkan mampu mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas secara mandiri. Secara keseluruhan, aspek-aspek ini masih menunjukkan ketidakstabilan dari tahun ke tahun

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Jones dalam (Ayu Puspitas Sari et al., 2021), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma umum yang mengaturinteraksi antara anggota organisasi dan dengan vendor, konsumen, dan individu lain di luar organisasi. Menurut (Cui et al., 2022) Budaya organisasi telah menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan modern, terutama dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Organisasi dengan budaya yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Darmadi (2020:242), “lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan yang memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai aspek di sekitar tempat kerja, seperti pendingin ruangan, pencahayaan, tata letak, dan kondisi udara, dapat berdampak signifikan pada kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas individu dalam menjalankan tugasnya”. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengoptimalkan lingkungan kerja fisik, termasuk pendingin ruangan dan pencahayaan yang memadai, untuk mendukung kinerja karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan pemenuhan kewajiban individu.



Kinerja Karyawan

Menurut Hesti Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sedangkan menurut Adhari (2020:77) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2023:16), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”. Adapun penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Dilakukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif

Menurut Sugiyono (2023:16), “Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.”. Dalam penelitian ini strategi penelitian kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,541	0,2656	VALID
2	Pernyataan 2	0,351	0,2656	VALID
3	Pernyataan 3	0,686	0,2656	VALID
4	Pernyataan 4	0,670	0,2656	VALID
5	Pernyataan 5	0,459	0,2656	VALID
6	Pernyataan 6	0,434	0,2656	VALID
7	Pernyataan 7	0,421	0,2656	VALID
8	Pernyataan 8	0,510	0,2656	VALID
9	Pernyataan 9	0,574	0,2656	VALID
10	Pernyataan 10	0,576	0,2656	VALID

Sumber: Data diolah oleh penulis



Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 di atas, variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2656). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen yang digunakan layak dijadikan sumber data penelitian

Tabel 4. 9**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,599	0,2656	VALID
2	Pernyataan 2	0,637	0,2656	VALID
3	Pernyataan 3	0,474	0,2656	VALID
4	Pernyataan 4	0,398	0,2656	VALID
5	Pernyataan 5	0,640	0,2656	VALID
6	Pernyataan 6	0,419	0,2656	VALID
7	Pernyataan 7	0,412	0,2656	VALID
8	Pernyataan 8	0,491	0,2656	VALID
9	Pernyataan 9	0,477	0,2656	VALID
10	Pernyataan 10	0,452	0,2656	VALID

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 di atas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2656). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid, sehingga instrumen yang digunakan memenuhi syarat kelayakan sebagai data penelitian

Tabel 4. 10**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,301	0,2656	VALID
2	Pernyataan 2	0,477	0,2656	VALID
3	Pernyataan 3	0,451	0,2656	VALID
4	Pernyataan 4	0,518	0,2656	VALID
5	Pernyataan 5	0,319	0,2656	VALID
6	Pernyataan 6	0,334	0,2656	VALID
7	Pernyataan 7	0,621	0,2656	VALID
8	Pernyataan 8	0,540	0,2656	VALID
9	Pernyataan 9	0,299	0,2656	VALID
10	Pernyataan 10	0,480	0,2656	VALID
11	Pernyataan 11	0,393	0,2656	VALID
12	Pernyataan 12	0,544	0,2656	VALID
13	Pernyataan 13	0,319	0,2656	VALID
14	Pernyataan 14	0,406	0,2656	VALID
15	Pernyataan 15	0,576	0,2656	VALID

Sumber : Data diolah oleh Penulis

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,2656). Hal ini menandakan bahwa seluruh item



pernyataan dalam kuesioner valid, sehingga instrumen tersebut memenuhi syarat kelayakan sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Relibilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
Budaya Organisasi	0,707	>0,600	Realibel
Lingkungan Kerja Fisik	0,651	>0,600	Realibel
Kinerja Karyawan	0,703	>0,600	Realibel

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 di atas, variabel Budaya Organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600.

Uji Normalitas

Tabel 4. 12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.41289994	
Most Extreme Differences	Absolute	.059	
	Positive	.043	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.059	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.912	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.905
		Upper Bound	.920

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada persamaan yang diuji dapat dinyatakan normal



Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA ORGANISASI	.608	1.646
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.608	1.646

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,608 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik juga sebesar 0,608, yang mana nilainya berada di bawah 1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Budaya Organisasi adalah 1,646 dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik juga sebesar 1,646, yang nilainya masih di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.617	.602	4.497	1.830

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.15 di atas, model regresi ini menunjukkan bahwa tidak adanya autokorelasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,830, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16

Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.628	2.627		.619	.538
	Budaya Organisasi	.141	.082	.298	1.721	.091
	Lingkungan Kerja Fisik	-.093	.086	-.189	-1.090	.281

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data diolah oleh penulis



Berdasarkan hasil uji yang tercantum pada tabel 4.16 diatas, nilai (Sig.) signifikansi untuk uji Glejser pada variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 0,091 dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 0,281. Nilai signifikasi keduanya $> 0,05$, menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadinya gejala heterokedastisitas

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 19

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi(X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.599	4.407		3.313	.002
	Budaya Organisasi	.332	.138	.265	2.410	.020
	Lingkungan Kerja Fisik	.772	.144	.591	5.370	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan data perhitungan regresi pada tabel 4.19 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.599 + 0.332X_1 + 0.772X_2$. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14.599 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan lingkungan kerja Fisik(X2) tidak diperhitungkan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 14.599 poin
2. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.332 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel Lingkungan Kerja Fisik(X2) tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.332 poin
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja Fisik (X2) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel Budaya Organisasi (X1) tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja Fisik (X2) akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,772

**Koefisien Korelasi****Tabel 4. 22**

**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi(X1)
dan Lingkungan Kerja Fisik(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.785 ^a	.617	.602	4.497	.617	41.845	2	52	.000

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

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,785. Nilai tersebut berada dalam rentang interval 0,600 hingga 0,799, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi**Tabel 4. 25**

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi
(X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.602	4.49696

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

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.25 di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 6,17. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,17%, sedangkan sisanya, yaitu 93,38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Uji Parsial (Uji t)****Tabel 4. 26**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.101	4.877		5.147	.000
	Budaya Organisasi	.795	.133	.636	5.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (5,997 > 2,006). Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai ρ value < sig 0,050 (0,000 < 0,050). Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 27

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.978	4.193		4.527	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.989	.117	.758	8.450	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (8,450 > 2,006). Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai ρ value < sig 0,050 (0,000 < 0,050). Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Uji Simultan (Uji f)****Tabel 4. 28**

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

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1692.421	2	846.210	41.845	.000 ^b
	Residual	1051.579	52	20.223		
	Total	2744.000	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($41,845 > 3,18$). Hasil ini juga didukung oleh nilai p value $<$ sig.0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta dari hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,997, lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 ($5,997 > 2,006$). Berdasarkan hasil tersebut, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,450, lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 ($8,450 > 2,006$). Berdasarkan hasil tersebut, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,845, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 ($41,845 > 3,18$). Hal ini menunjukkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Hafizin, H., Fariantin, E., Satriawan, S., Nursanty, I. A., Syakbani, B., ... & Ramadhani, I. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo KreasiBudiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada. ISBN 978-623-315-485-7.



- Firmansyah, A. D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edil Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang
- Ghozali, Imam (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Sepuluh, Badan Penerbit Undip, Semarang
- Malayu S. P. Hasibuan (2020), dengan unsur 6M sebagai dasar unsur manajemen. Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Santoso, Singgih (2017). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sudaryo, Yoyo dkk, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Edisi Pertama: CV. Andi Offset Yogyakarta
- Sugiyono, (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D* Sugiyono, (2023). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: CV. Alfabeta
- Tika, Moh. Pabundu. (2020). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara