KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen (JAEM)
Vol.3, No.4 Desember 2026
e-ISSN: 3062-7974, p-ISSN : 3062-9586, Hal 324-337
DOI : https://doi.org/10.61722/jaem.v3i4.13185

PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA (KUD) TANI WILIS SENDANG TULUNGAGUNG

Neo Dehoghan [1*], Heru Sutapa [2], Indah Yuni Astuti [3]
[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128
*Penulis Korespondensi: neodehoghan1922@gmail.com, herusutapa@uniska-kediri.ac.id, indahyuni@uniska-kediri.ac.id

Abstract *This study was motivated by a gap at KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung, where limited work facilities, physical work environment discomfort, and a familial culture not yet balanced by professionalism affect employee performance. This associative quantitative study used a 4-point Likert questionnaire distributed to 133 respondents drawn from a population of 200 employees using Slovin's formula, and the data were analyzed using multiple linear regression in SPSS. The results show that work facilities (t = 2.135; sig. 0.035), physical work environment (t = 6.870; sig. 0.000), and organizational culture (t = 3.570; sig. 0.001) each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables have a significant effect (F = 60.820; sig. 0.000; R^2 = 0.586), with the physical work environment being the most dominant variable.*

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

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesenjangan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung, yaitu keterbatasan sarana kerja, gangguan kenyamanan lingkungan kerja fisik, dan budaya kekeluargaan yang belum diimbangi profesionalisme. Penelitian kuantitatif asosiatif ini menggunakan kuesioner skala Likert 1-4 terhadap 133 responden dari 200 karyawan (rumus Slovin), dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja (t = 2,135; sig. 0,035), lingkungan kerja fisik (t = 6,870; sig. 0,000), dan budaya organisasi (t = 3,570; sig. 0,001) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan (F = 60,820; sig. 0,000; R^2 = 0,586), dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel paling dominan.

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

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan organisasi karena pengelolaan pegawai yang baik memungkinkan setiap individu menjalankan tugas secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pratama (2024), pengelolaan tenaga kerja berfungsi menyelaraskan kebutuhan individu dengan target kerja manajemen. Penelitian ini berfokus pada tiga faktor yang berkaitan dengan hasil kerja pegawai, yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi. Handoko & Wijaya (2025) menyatakan bahwa sarana operasional dan nilai kebiasaan di tempat kerja berhubungan langsung dengan kenyamanan fisik dan ketenangan jiwa pegawai. Ramadan (2024) menjelaskan bahwa sarana operasional yang memadai memotong waktu tunggu pelayanan dan menekan kelelahan fisik, sejalan dengan Siregar & Pratama (2025) yang memandang pengadaan sarana kantor sebagai investasi yang

Naskah Masuk: 01Desember 2026; Revisi: 02 Desember 2026; Diterima: 03 Desember 2026; Terbit: 22 Desember 2026.

meningkatkan ketepatan data hasil kerja. Dari sisi lingkungan fisik, Sugara (2024) menyebutkan bahwa sirkulasi udara bersih dan pencahayaan cukup menjauhkan pegawai dari kantuk dan kejenuhan, sedangkan Davis (2024) menegaskan bahwa ruang kantor yang tidak terpisah dari area gudang komoditas pertanian berpotensi menimbulkan gangguan debu dan kebisingan. Dari sisi budaya organisasi, Muhamad & Manik (2023) menyatakan bahwa nilai kelompok yang kuat membentuk kesamaan pandangan tentang pentingnya menjaga nama baik lembaga, namun Nurhalim (2024) mengingatkan bahwa norma ketepatan waktu harus dijalankan seluruh pegawai tanpa memandang senioritas. Adapun hasil kerja pegawai, menurut Desiyani (2025), tercermin dari kemampuan memenuhi target jumlah pekerjaan dan menjaga mutu pelayanan sesuai standar.

Koperasi Unit Desa Tani Wilis Sendang Tulungagung merupakan lembaga ekonomi masyarakat yang melayani anggota, termasuk peternak sapi perah. Observasi awal menunjukkan bahwa pegawai kesulitan melayani setoran susu karena keterbatasan alat pencatat elektronik, sehingga antrean panjang membuat sebagian pegawai tertekan dan terburu-buru menginput data keuangan. Selain itu, ruang administrasi yang berdekatan dengan penyimpanan pakan ternak menimbulkan bau yang mengganggu konsentrasi. Kondisi ini mencerminkan fenomena gap antara kondisi ideal dan nyata: fasilitas kerja masih terbatas, lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya nyaman, dan budaya kekeluargaan perlu diimbangi profesionalisme dan kedisiplinan agar ketepatan, kecepatan, dan kualitas hasil kerja terjaga.

Penelitian terdahulu umumnya sepakat bahwa ketersediaan alat operasional memberi kontribusi besar bagi kecepatan kerja (Natalia & Ali, 2024), penataan suhu, penerangan, dan kebersihan ruang berpengaruh searah terhadap ketenangan pegawai (Sihombing, 2025), norma kelompok yang positif erat kaitannya dengan komitmen pegawai untuk bertahan (Linda, 2025), dan peningkatan hasil kerja didahului perbaikan sarana serta kenyamanan lingkungan (Gautama, 2025).

Namun, Lestari (2024) menunjukkan bahwa ketidakpastian hasil penelitian terdahulu sering dipengaruhi perbedaan jenis usaha dan lokasi penelitian. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel secara simultan pada koperasi unit desa masih terbatas, dan belum ditemukan penelitian yang menguji ketiganya pada Koperasi Unit Desa Tani Wilis Sendang Tulungagung. Hal ini menjadi kebaruan sekaligus urgensi penelitian,

sebab menurut Muzaki (2023), kajian di tingkat koperasi pedesaan mendesak dilakukan agar lembaga tidak kehilangan kepercayaan anggotanya, dan hambatan yang dibiarkan tanpa kajian ilmiah dapat memperluas kerugian ekonomi masyarakat desa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap hasil kerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Tani Wilis Sendang Tulungagung, baik secara parsial maupun simultan, sebagaimana diarahkan Pradana & Perkasa (2024) bahwa tujuan penelitian kuantitatif harus menjawab rumusan masalah secara objektif melalui pengujian statistik yang valid.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya organisasi dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengelola tenaga kerja agar mampu berkontribusi optimal bagi tujuan organisasi (Supriadi et al., 2022). Muzaki (2023) memandang tujuan MSDM sebagai penguatan kualitas lembaga melalui optimalisasi aset internal, Pradana & Perkasa (2024) menekankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sedangkan Muhajir & Suroso (2024) menitikberatkan pada pengelolaan aspek kemanusiaan yang etis, adil, dan menjamin kesejahteraan pekerja. Dalam penelitian ini, MSDM dipahami sebagai upaya koperasi mengelola karyawan melalui penyediaan fasilitas kerja, penciptaan lingkungan kerja fisik yang nyaman, dan penguatan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Ramadan & Handayani (2024) menyebutnya sebagai segala hal bersifat kebendaan yang dipakai pegawai selama bekerja, yang dapat menekan kelelahan dan menumbuhkan motivasi. Dewi Komala Sari & Sirajuddin (2025) menambahkan bahwa ketidaktersediaan atau kerusakan fasilitas mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas. Mengacu pada Dika et al. (2023), fasilitas kerja diukur melalui fasilitas alat kerja, fasilitas pelengkap kerja, dan fasilitas sosial.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Page & Tolmie (2024) mencakupkan

pencahayaan, kebisingan, suhu, ventilasi, dan tata letak ergonomis, yang bila dikelola buruk memicu kelelahan fisik. Dari indikator yang dikemukakan Sedarmayanti (2023), penelitian ini menggunakan penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, dan tata ruang kerja karena paling relevan dengan kondisi koperasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman perilaku anggota. Muhamad & Manik (2023) memandangnya sebagai fondasi nilai yang mengarahkan sikap dan tindakan anggota, Nurhalim (2024) sebagai sistem makna bersama yang membedakan satu lembaga dengan lainnya, dan Setyorini & Santi (2021) sebagai kekuatan pendukung tercapainya kinerja organisasi. Diahayu Novita Sari dkk. (2025) serta Veritia dkk. (2025) menegaskan bahwa budaya yang kuat menumbuhkan kebersamaan, disiplin, dan tanggung jawab. Indikatornya mengacu pada Hadi et al. (2024), yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sesuai standar dan tanggung jawab yang ditetapkan. Desiyani (2025) memaknainya sebagai wujud nyata tindakan karyawan dalam menuntaskan target secara tepat waktu, Armansyah dkk. (2024) menekankan penilaian kualitas dan kuantitas hasil kerja, Addina & Nasution (2024) menyoroti kehadiran, disiplin, dan ketepatan waktu pelaporan, sedangkan Sinaga dkk. (2025) melihatnya sebagai akumulasi keahlian, pengalaman, dan komitmen. Natalia & Ali (2024) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi interaksi faktor internal dan eksternal seperti kompetensi dan motivasi, yang diperluas oleh Gautama (2025) dan Linda (2025) mencakup kepemimpinan, disiplin, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Indikator kinerja mengacu pada Silaen (2021), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan komitmen.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif asosiatif ini dilakukan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung dengan sampel 133 dari 200 karyawan (rumus Slovin, error 5%) yang diambil melalui kuesioner Likert empat tingkat dengan indikator mengacu pada Dika et al. (2023), Sedarmayanti (2023), Hadi et al. (2024), dan Silaen (2021); seluruh item valid dan reliabel. Data dianalisis dengan regresi linear berganda di SPSS, $Y = \alpha + \beta 1X1 +$

β2X2 + β3X3 + e, dengan Y kinerja karyawan, α konstanta, β koefisien regresi, X1 fasilitas kerja, X2 lingkungan kerja fisik, X3 budaya organisasi, dan e galat, setelah lolos uji asumsi klasik, kemudian diuji dengan uji t, uji F, dan R^2 pada taraf signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (*Pearson Correlation*)	Nilai r-Tabel	Probabilitas Korelasi [*Sig.(2-tailed)*]	Standar Uji Validitas	Ket
Fasilitas Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,547	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.2}$	0,589	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.3}$	0,654	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.4}$	0,642	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.5}$	0,594	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.6}$	0,522	0,170	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	$X_{2.1}$	0,630	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.2}$	0,518	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.3}$	0,532	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.4}$	0,439	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.5}$	0,675	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.6}$	0,563	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.7}$	0,539	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.8}$	0,595	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.9}$	0,656	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{2.10}$	0,658	0,170	0,000	0,05	Valid
Budaya Organisasi (X_3)	$X_{3.1}$	0,558	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.2}$	0,368	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.3}$	0,584	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.4}$	0,445	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.5}$	0,475	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.6}$	0,547	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.7}$	0,583	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.8}$	0,445	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.9}$	0,570	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.10}$	0,541	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.11}$	0,553	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.12}$	0,534	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.13}$	0,580	0,170	0,000	0,05	Valid
	$X_{3.14}$	0,357	0,170	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,495	0,170	0,000	0,05	Valid
	Y_2	0,348	0,170	0,000	0,05	Valid
	Y_3	0,614	0,170	0,000	0,05	Valid

Variabel	Item	Nilai Korelasi (*Pearson Correlation*)	Nilai r-Tabel	Probabilitas Korelasi [*Sig.(2-tailed*)]	Standar Uji Validitas	Ket
	Y_4	0,647	0,170	0,000	0,05	Valid
	Y_5	0,558	0,170	0,000	0,05	Valid
	Y_6	0,537	0,170	0,000	0,05	Valid
	Y_7	0,532	0,170	0,000	0,05	Valid
	Y_8	0,608	0,170	0,000	0,05	Valid
	Y_9	0,522	0,170	0,000	0,05	Valid
	Y_{10}	0,533	0,170	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas hasil uji validitas variabel fasilitas kerja(X1), lingkungan kerja fisik(X2), budaya organisasi(X3), dan kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing item pernyataan mendapat nilai sig. dibawah 0,05 sehingga seluruh item dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel dapat dikatakan rilabel apabila nilai dari *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,60 dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,628	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,781	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,778	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,729	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel fasilitas kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), budaya organisasi (X_3), dan kinerja pegawai (Y) > 0,60 sehingga kuesioner dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti menggunakan uji kologorov Smirnov pada SPSS. Uji normalitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan 5 % atau 0,05. Berikut hasil uji normalitas data peneliti.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan

Fasilitas Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Fasilitas Kerja (X_1)	0,820	1,220	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,586	1,706	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X_3)	0,606	1,651	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami terjadinya multikoliniaritas dimana nilai *tolerance* >0,10 atau VIF < 10 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam sebuh penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian menggunakan tes for liniearity pada SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas

Variabel	*Sig. Deviation From Liniearity*	Taraf Signifikansi
Fasilitas kerja ke kinerja Karyawan	0,515	Linier
Lingkungan Kerja Fisik ke Kinerja Karyawan	0,240	Linier
Budaya Organisasi ke Kinerja Karyawan	0,633	Linier

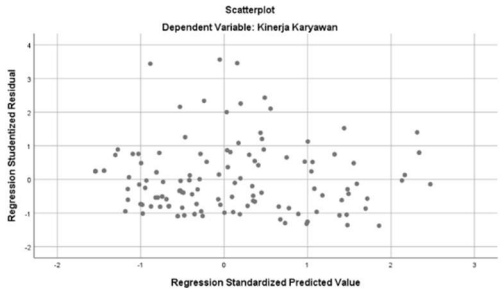
Sumber: Data diolah SPSS,2026

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini ketiga variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi memiliki hubungan yang linier dengan

variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai sig deviation from liniearity memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatter Plot*

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 4.1, grafik scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Selain itu, uji heterokedastisitas juga dilakukan menggunakan uji Glejser.

Tabel 4.6
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X_1)	0,827	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,354	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_3)	0,626	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,05, hal ini berarti ketiga variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficients* B	*t*-Hitung	Sig. *t*	Keterangan
Fasilitas Kerja (X_1)	0,209	2,135	0,035	H0 ditolak Ha diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,454	6,870	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Budaya Organisasi (X_3)	0,191	3,570	0,001	H0 ditolak Ha diterima
Konstanta				5,640
R				0,765
R^2				0,586
f-Hitung				60,820
Sig.*f*				0,000 | Sig.*f*
Y				Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel tentang rekapitulasi data diatas, maka didapatkan rumus persamaan regresi liniear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e}$$

$$Y = 5{,}640 + 0{,}209X_1 + 0{,}454X_2 + 0{,}191X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

   Nilai konstanta (α) sebesar 5,640 menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y). hal ini menyatakan apabila tidak ada variabel X1, X2, dan X3, maka nilai kinerja karyawan sebesar 5,640.
2. Koefisien regresi fasilitas kerja (X1) sebesar 0,209 bernilai positif. Hal ini berarti ketika variabel fasilitas kerja naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,209 dengan sayarat asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,454 bernilai positif. Hal ini berarti ketika variabel lingkungan kerja fisik naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,454 dengan syarat asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi budaya organisasi (X3) sebesar 0,191 bernilai positif. Hal ini berarti ketika variabel buaya organisais naik satu satuan, maka variabel kinerja

karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,191 dengan syarat asumsi variabel yang lain konstan.

Uji *t*

Tabel 4.8

Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig
Fasilitas Kerja (X_1)	2,135	0,035
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	6,870	0,000
Budaya Organisasi (X_3)	3,570	0,001

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan Tabel 4.8, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel untuk masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Nilai t-tabel pada penelitian ini sebesar 1,978, perhitungan df= N-k-1 dimana df = 133-3-1 = 129 dan signifikansi < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja (X_1)

   Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti semakin tinggi Fasilitas Kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

   Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.

3. Budaya Organisasi

   Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti semakin baik Budaya Organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Wilis Sendang Tulungagung.

Uji *f*

Tabel 4.9
Hasil Uji *f*

Variabel	*f* hitung	Sig
Fasilitas Kerja (X_1)	60,820	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)		
Budaya Organisasi (X_3)		
Dependen	**Kinerja Karyawan**	

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan Tabel 4.9, pengujian simultan dilakukan dengan membandingkan nilai *f*-hitung dan *f*-tabel. Nilai *f*-tabel pada penelitian ini sebesar 2,68, yang diperoleh dari perhitungan dF1= k dimana dF1 = 3 dan dF 2 = N-K-1 dimana dF2 = 133-3-1 = 129 serta signifikansi < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *f*-hitung sebesar 60,820 > F tabel 2,68 serta nilai sig-F 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 4.10
Hasil Uji R^2

Variabel	*Adjusted R-Square*
Fasilitas Kerja (X_1)	0,586
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	
Budaya Organisasi (X_3)	
Dependen	**Kinerja Karyawan**

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai R square atau R^2 adalah sebesar 0,586 atau 58,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 58,6%. Dan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,035 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 2,135 (> t-tabel 1,978). Hal ini berarti semakin lengkap dan sesuai fasilitas kerja yang disediakan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 6,870 (> t-tabel 1,978). Hal ini berarti semakin nyaman lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 3,570 (> t-tabel 1,978). Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F-hitung sebesar 60,820 (> F-tabel 2,68) dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai R^2 sebesar 0,586 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 58,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 41,4% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dan data yang diolah oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung (t-hitung 2,135 > t-tabel 1,978; sig. 0,035). Semakin lengkap dan sesuai fasilitas kerja yang disediakan, semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung (t-hitung 6,870 > t-tabel 1,978; sig. 0,000). Semakin nyaman dan mendukung kondisi fisik tempat kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Variabel ini memiliki t-hitung tertinggi sehingga menjadi variabel yang paling dominan.
3. Budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung (t-

hitung 3,570 > t-tabel 1,978; sig. 0,001). Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4. Fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung (F-hitung 60,820 > F-tabel 2,68; sig. 0,000). Ketiga variabel menjelaskan 58,6% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,586$), sedangkan 41,4% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1595–1600.

Davis, M. C., Leach, D. J., & Clegg, C. W. (2024). Re-evaluating the physical environment of the rural office: Contemporary and future issues. *International Review of Industrial*.

Desiyani, N. (2025). Metode penilaian kinerja dalam manajemen kinerja instansi publik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2547–2561.

Gautama, E. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Lavreia Beauty. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Indonesia*, 45–58.

Handoko, T., & Wijaya, A. (2025). Penerapan uji kriteria best linear unbiased estimator pada model ekonometrika keuangan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(1), 89–102. https://doi.org/https://doi.org/10.59832/jrma.v5i1.412

Lestari, P., Saputra, R., & Hidayat, M. S. (2024). Evaluasi asumsi distribusi normal pada model kuantitatif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Sains Data Dan Statistik*, 15–28. https://doi.org/https://doi.org/10.31849/jsds.v11i1.6214

Linda, L. (2025). Factors influencing employee performance: Organizational learning, leadership style, and employee engagement on employee performance: Literature review. *International Conference on Accounting, Management, and Economics 2024*, 74–89.

Muhajir, M., & Suroso, S. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Mata Manajemen Jurnal Ilmiah*, 45–54.

Muhamad, R., & Manik, S. (2023). Dimensi budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap efektivitas pelayanan publik. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 34–47.

Muzaki, I. A., Mujahidah, M., & Erihadiana, M. (2023). Aktualisasi manajemen sumber daya manusia sebagai basis penguatan kualitas lembaga. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 14–31.

Natalia, N., & Ali, H. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan: Analisis kompetensi dan motivasi. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*.

Nurhalim, A. D. (2024). The role of organizational culture in realizing the performance of an rural organization. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17–29.

Page, T., & Tolmie, J. (2024). The impact of the physical work environment on employee performance and well-being. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 1120–1135.

Pradana, A. W., & Perkasa, D. H. (2024). Manajemen SDM internasional: Mengelola

kekuatan tenaga kerja global dengan knowledge management. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 97–105.

Pratama, A. W., SiregarH, & Utami, S. D. (2024). Deteksi multikolinearitas dan penanganan data pada analisis regresi linear berganda. *Jurnal Perspektif Kuantitatif*, *15*(3), 312–326. https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jpk.v15i3.2241

Ramadan, & Handayani, S. (2024). Analisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 45–56.

Saputra, M. R., Hidayah, & Lestari, S. (2023). Interpretasi nilai adjusted r-square untuk penguatan akurasi model kuantitatif kinerja pegawai koperasi. *Jurnal Riset Matematika Dan Statistika*, 112–126. https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jrms.v10i2.4618

Sari, D. N., Hendratmoko, S., & Kurniawati, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan UD. Dua Bidadari Kab. Kediri). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, *3*. https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v3i2.4027

Sihombing, R. B., Serma, S., & Vebryani, P. (2025). Factors that influence employee performance: Satisfaction, commitment, motivation. *Indonesian Journal of Social Sciences, Policy and Politics*, 191–194.

Siregar, H., & Pratama, A. (2025). The impact of work facilities and physical work environment on employee performance in agricultural enterprise. *International Journal of Human Resource Studies*.

Sugara, R., Ramadhan, A., & Handayani, S. (2024). Analisis lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan efisiensi dan semangat kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 145–158.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi)*. Alfabeta.

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, H. A. A., Bokingo, A. H., &, & Utami, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media.