



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA Wilayah
II Tangerang Selatan (BBMKG)**

Adinda Putri Amalia¹

Universitas Pamulang

Uswatun Chasanah²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

adindaptraml@gmail.com¹, dosen02021@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the influence of organizational culture and physical work environment on employee performance at the Center for Meteorology Climatology and Geophysics Region II South Tangerang (BBMKG) this type of research using quantitative methods. Sampling technique using saturated samples and obtained as many as 80 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis test. The results of this study is the organizational culture has a significant effect on employee performance by 40.1% while the remaining 59.9% influenced by other factors. Hypothesis test obtained Value t count $>$ t table or $(7.227 > 1.991)$. Thus H_01 is rejected and H_a1 is accepted. The physical work environment has a significant effect with a correlation coefficient of 0.647, meaning that both variables have a strong level of relationship. Determination value or influence contribution of 0.416 it can be concluded that the physical work environment variables affect employee performance variables by 41.6% while the remaining 58.4% influenced by other factors. Hypothesis test obtained Value t count $>$ t table or $(7.452 > 1.991)$. Thus H_02 is rejected and H_a2 is accepted. Organizational culture and physical work environment simultaneously significantly affect employee performance with the regression equation $Y = 9.610 + 0,326x_1 + 0,388x_2$, the coefficient of determination of 46.3% while the remaining 53.7% influenced by other factors that were not conducted research. Hypothesis test obtained F counts value $>$ F table or $33.256 > 3.115$. Thus H_03 is rejected and H_a3 is accepted.*

Keyword : *Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG) Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,227 > 1,991)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,647 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,416 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 41,6% sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,452 > 1,991)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,610 + 0,326X_1 + 0,388X_2$, nilai koefisien determinasi 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $33,256 > 3,115$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

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

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Di masa kemajuan teknologi yang sangat pesat ini, instansi dan lembaga harus lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Efektivitas sumber daya manusia organisasi memainkan peran penting dalam pencapaian visi dan tujuannya. Efektivitas sumber daya manusia suatu organisasi mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aspek yang sangat menentukan dalam proses pertumbuhan organisasi karena pengembangan kualitas layanan akan terwujud jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi.

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan 2022-2024

No	Indikator	Target %	Realisasi		
			2022	2023	2024
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	85%	83%	80%
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan	100%	80%	80%	79%
3	Tanggung Jawab terhadap pekerjaan	100%	83%	83%	82%
4	Mampu melaksanakan tugas sesuai yang diberikan	100%	80%	79%	80%
5	Efektif dan Efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan	100%	85%	82%	79%
	Rata-rata	100%	82,6%	81,4%	80,0%

Sumber: BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, 2024

Berdasarkan data pada table di atas yang dinilai dari beberapa indikator, yaitu aspek kualitas hasil dari pekerjaan yang baik, aspek kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan, aspek menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, dan aspek efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dimana pada tahun 2022 dari target 100% yang ingin dicapai namun hanya mampu di capai 82,6%. Kemudian pada tahun 2023 capaian mengalami penurunan dari 82,6 menjadi 81,4%. Dan kemudian pada tahun 2024 capaian mengalami penurunan dari 81,4% menjadi 80,0%.

Tabel 1.2
Nilai Budaya Organisasi pada Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

No	Aspek penerapan nilai budaya organisasi	2022	2023	2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG

1	keberanian mengambil resiko	Pegawai cukup mampu dan berani dalam mengambil resiko	Adanya penurunan tingkat keberanian disebabkan perubahan komposisi tim	Keberanian tidak hanya menurun, tetapi berubah menjadi sikap pasif dan tidak percaya diri
2	Memberikan perhatian pada masalah secara detail	Proses kerja minim kesalahan data dan ada pengecekan	Beban kerja yang mulai meningkat, menyebabkan kurangnya ketelitian	Beberapa kali terjadi kesalahan dalam bekerja karena beban kerja membuat tergesa-gesa dan tidak fokus
3	Berorientasi pada hasil yang dicapai	Kinerja individu dan tim terukur	Fokus mulai bergeser ke proses administratif, bukan hasil nyata	Target belum tercapai secara merata, hasil kerja tidak dievaluasi secara objektif
4	Berorientasi pada kepentingan pegawai/tim	Hubungan kerja pegawai antar tim cukup baik meskipun tidak sempurna	Muncul permasalahan pegawai karena beban kerja yang sedikit mulai meningkat	Adanya kolaborasi yang melemah, yang mengakibatkan komunikasi antar unit terganggu
5	Agresif dalam bekerja	Pegawai aktif dalam bekerja tetapi ada pula pegawai menunggu perintah dahulu dan belum memiliki inisiatif	Tekanan kerja mulai meningkat, pegawai yang aktif dan agresif berubah menjadi kelelahan	Beberapa pegawai sudah bekerja dengan cepat, tapi muncul resiko kelelahan karna beban kerja

Sumber: BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, 2024

Berdasarkan dari hasil data nilai Budaya Organisasi di atas, mempunyai beberapa permasalahan terkait budaya organisasi. Ketika peneliti mengamati berbagai pegawai, pada aspek keberanian mengambil resiko, tahun 2022-2024 Mutasi pegawai melemahkan keberanian, sementara beban kerja yang meningkat menciptakan lingkungan yang menghukum kegagalan. Kombinasi kedua faktor ini melemahkan inisiatif dan inovasi pada tahun 2024. Selanjutnya pada aspek memberikan perhatian pada masalah secara detail, pada tahun 2022-2024 awalnya proses berjalan teliti, tetapi karena beban kerja dan tekanan waktu, pegawai jadi mengorbankan kualitas dan mengabaikan hal-hal kecil yang penting.

Lalu aspek berorientasi pada hasil yang dicapai, pada tahun 2022-2024 orientasi terhadap hasil menurun, pegawai lebih sibuk mengurus dokumen administratif dari pada mengejar hasil nyata, dan evaluasi kinerja menjadi tidak teratur. Pada aspek berorientasi pada kepentingan pegawai, beban kerja dan tekanan menyebabkan ketegangan dalam tim. Hubungan yang sebelumnya harmonis menjadi kurang harmonis, dan semangat kerja tim menurun, hal ini perlu di perhatikan karena menyebabkan kinerja pegawai menurun. Dan yang terakhir aspek agresif dalam bekerja, pada tahun 2022-2024 budaya kerja cukup berkembang, tetapi tanpa manajemen beban kerja yang baik dapat menyebabkan burnout dan penurunan produktivitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

1. Pengertian manajemen

Istilah manajemen saat ini merupakan istilah yang sering dipakai dalam suatu organisasi, organisasi adalah suatu sistem yang bersifat *sosio-ekonomi-tehnik*, yang artinya sistem merupakan keseluruhan dari bagian – bagian yang berhubungan, yang bergerak, berkembang kesuatu tujuan, dimana manusia yang bergerak didalam dan yang menggerakkan sistem, sedangkan ekonomi adalah kegiatan sistem yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan tehnik berarti penggunaan sumber daya dengan cara tertentu. Dengan demikian manajemen adalah serentetan langkah yang terpadu mengembangkan organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-tehnik.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan dalam suatu organisasi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup kumpulan nilai, pendekatan strategis, gaya kepemimpinan, serta visi dan misi organisasi. Budaya organisasi juga mencakup norma-norma kepercayaan dan pemahaman yang dianut oleh para anggotanya. Elemen-elemen ini dianggap sebagai kebenaran oleh anggota baru, berfungsi sebagai kerangka kerja yang mempengaruhi semua aspek organisasi, sehingga membentuk sikap dan perilaku (Siregar,2022).

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja mengacu pada suasana dan kondisi disekitar tempat bekerja. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana nyaman dan menjamin kedamaian, maka lingkungan kerja akan menjadi tempat yang baik untuk bekerja. Sehingga dapat menghasikan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun apabila sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja akan terganggu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) yaitu penelitian yang berutujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Sugiyono (2018:63) berpendapat operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian

hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independent dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independent atau Variabel Bebas (X1) dan (X2)

Menurut sugiyono (2018:33) berpendapat variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen). Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:

a. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Sutrisno (2019) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan adaptasi terhadap lingkungan serta integrasi internal dalam organisasi.

b. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik mencakup beberapa fasilitas perusahaan berupa meja, kursi, AC (Air Conditioner), dan fasilitas lainnya. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo (2019:48) “Adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

1. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2017:39), menyatakan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

a. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara dalam Arya (2018:7) mengatakan kinerja merupakan pencapaian dari aktifitas pegawai yang diukur secara kuantitas maupun secara kualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan tempat penelitian ini, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai balai besar meteorologi klimatologi dan geofisika yang memiliki populasi 80 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan di anggap mewakili seluruh populasi.

Menurut Sugiyono (2017:215). “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi”. Menurut Sugiyono (2016:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena penelitian ini relatif terbatas, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (sampel jenuh). Menurut Sugiyono (2018) “sampling jenuh adalah teknik penemuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel”. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Tabel 4.13

2. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92853151
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.047
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
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 SPSS26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.751	5.359		1.073	.287		
BudayaOrganisasiX1	-.117	.120	-.083	-.979	.331	.878	1.138
LingkunganKerjaFisikX2	.973	.112	.740	8.712	.000	.878	1.138

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Data Diolah SPSS26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Organisasi sebesar 0.878 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.878, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Budaya Organisasi sebesar 1,138

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG

serta Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,138 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	.463	.450	4.992	1.812

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, model regresi ini **tidak ada autokorelasi**, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,812 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.445	4.475			1.887	.063
X1	-.016	.092	-.019		-.170	.865
X2	-.088	.081	-.123		-1.088	.280

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS26, 2025.

Pada tabel 4.17 uji *Glesjer* pada variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan bahwa hasil (Sig) 0,63 > 0,05 yang berarti tidak terdapat gangguan heterokedastisitas. Pengujian juga dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan : jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa bentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.7 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.358	3.084			4.332	.000
Budaya Organisasi	.611	.085	.633		7.227	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,227 > 1,991). Dengan demikian H₀1 ditolak dan H_a1

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG)

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

4. Tabel 4.29

5. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1657.544	2	828.772	33.256	.000 ^b
Residual	1918.943	77	24.921		
Total	3576.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas , diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu $33,256 > 3,115$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,358 + 0,611X_1 + 0,633$ dimana nilai tersebut berada pada $0,600 - 0,799$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,401$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $40,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 40,1\%) = 59,9\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,227 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Swasti Dunggio (2020), Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Vol VII Nomor 1, dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Dalam penelitiannya berkesimpulan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar $55,6\%$. Secara parsial, ketiga jenis budaya tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap pelayanan publik, dengan kontribusi terbesar berasal dari budaya agresif-defensif ($65,8\%$), disusul oleh budaya pasif-defensif ($33,2\%$), dan budaya konstruktif ($sig = 0,007$)

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,977 + 0,647X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar $0,647$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,416$

maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 41,6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 41,6\%) = 58,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,452 > 1,991)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG).

Hasil ini sejalan dengan penelitian, Sopian rizaldi (2024) Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis Vol. 7 No 1, 2024, Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong, dalam penelitiannya berkesimpulan erdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 13,959 + 0,689X$, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,776 menandakan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603, berarti 60,3% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, sedangkan 39,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t menunjukkan nilai t hitung $= 8,781 >$ t tabel $= 2,030$ dengan signifikansi $0,000 <$ $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi regresi $Y = Y = 9,610 + 0,326X_1 + 0,388X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,681 atau 68,1% dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan 0,463 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 46,3\%) = 53,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} >$ F_{tabel} atau $33,256 >$ $3,115$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Ekyan Budi Pramudianto (2019) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7, No. 2 ISSN: 2301-7775, dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik, Variabel yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan yaitu terhadap kinerja dari para pegawai PT Semen Indonesia (Persero). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel $(53.572 >$ $3.11)$. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Semen Indonesia (Persero).

Hal itu senada dengan penelitian dari Tegar Saputro (2021), Jurnal Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Teknologi Yogyakarta Vol. 1, No. 1 ISSN: 2978-0863, dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta ($F = 19,213$; sig. 0,000). Koefisien determinasi sebesar 0,335 berarti pengaruhnya sebesar 33,5%.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kinerja Pegawai di pengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang cukup besar yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,633 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,401 . maka uji hipotesis menghasilkan hasil t hitung $7,227 > t$ tabel atau $7,227 > 1,991$. Oleh karena itu , H_{01} ditolak dan H_{a1} disetujui , yang berarti bahwa kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG).
2. Kinerja Pegawai di pengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja fisik, kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang cukup besar yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,645 dimana nilai tersebut berada pada 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,416. maka uji hipotesis menghasilkan hasil t hitung $7,452 > t$ tabel atau $7,452 > 1,991$. Oleh karena itu , H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG).
3. Persamaan regresi $Y = 9,610 + 0,326X_1 + 0,388X_2$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisas mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Kuatnya hubungan antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,681 atau 68,1%, Terdapat tambahan faktor yang mempengaruhi sisa koefisien determinasi sebesar 33,8% yaitu sebesar 66,2%. Melalui uji hipotesis dihasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,256 > 3,115$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{03} di tolak dan H_{a3} di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali bagi peneliti-peneliti setelahnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Peneliti bukan merupakan bagian dari perusahaan yang diteliti, sehingga terdapat kemungkinan kurangnya akses terhadap data internal yang lebih mendalam atau bersifat sensitif. Keterbatasan ini dapat memengaruhi kelengkapan dan kedalaman analisis terhadap beberapa variabel yang diteliti.
2. Peneliti tidak selalu berada di lokasi penelitian, sehingga proses pengawasan dan pengumpulan data secara langsung menjadi terbatas. Kondisi ini membuat peneliti bergantung pada data sekunder yang disediakan oleh pihak perusahaan, yang dapat membatasi pemahaman peneliti terhadap konteks operasional dan kondisi nyata di lapangan.

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI
KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG*

3. Dalam proses pengumpulan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuisioner kadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan persepsi dan pemahaman yang berbeda disetiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden di dalam kuisionernya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka yang ini peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Dalam variabel budaya organisasi, terdapat kekurangan yang terlihat pada indikator memberikan perhatian terhadap masalah secara detail pada pernyataan “berusaha memahami setiap masalah secara mendalam sebelum mengambil keputusan” yang dimana hanya meraih skor 3,72 untuk lebih baik lagi instansi perlu meningkatkan dalam memahami setiap masalah sebelum mengambil keputusan dengan melibatkan pegawai.
2. Di dalam variabel lingkungan kerja fisik, terdapat kelemahan pada indikator pertukaran udara dalam pernyataan “seharusnya sirkulasi udara di ruang kerja terasa lancar” dimana hanya meraih skor 2,42. Agar lebih baik lagi diperlukan untuk meningkatkan sirkulasi udara di ruang kerja agar lebih nyaman.
3. Untuk variabel kinerja pegawai, terdapat kelemahan yang terlihat pada indikator kuantitas pada pernyataan “hasil kinerja pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh instansi” dimana hanya meraih skor 3,68. Agar lebih baik lagi
4. perlu meningkatkan kemampuan pegawai agar mampu melebihi target yang telah ditetapkan melalui pelatihan, motivasi, dan pemantauan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Alifya, T., & Chasanah, U. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1050–1061.
- Chasanah, U. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Chantika, R., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4). ISSN 2614-0365.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1).
- Ekyan, B. P. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2). ISSN 2301-7775.
- Hartono, A., & Kusumaningrum, A. D. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 67–81.

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI
KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG*

- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (penelitian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Khadafi, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Trans Persada Parung Bogor. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 141–148. Universitas Pamulang. e-ISSN 3032-6168.
- Pramudianto, E. B. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2). ISSN 2301-7775.
- Pratama, A., Heri, Y., & Karlina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan. *Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4). Universitas Pamulang. ISSN 2615-3009 (p), 2621-3389 (e).
- Rizali, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 689–700.
- Saputro, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Manajemen*, 1(1). Universitas Teknologi Yogyakarta. ISSN 2978-0863.
- Tarjiwo. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Kencana di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisma*, 7(1). Universitas Pamulang. ISSN 2476-8782.
- The World of Business Administration Journal. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*. ISSN 2722-0702.
- Zaffira, S. Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3). ISSN 2184-2195.

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arya, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Astuti, D. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Medan: CV Widya Puspita.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H. S. (2020). *Kajian sumber daya manajemen untuk mahasiswa (Cetakan pertama)*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI
KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA Wilayah II Tangerang Selatan (BBMKG*

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Riantisari, R., & Partina, A. (2019). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Cetakan ke-8). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi* (Y. Sudaryo, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai statistik multivariat: Konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Refika Aditama.
- Siregar, B. A. (2022). *Kepemimpinan & budaya organisasi*. Medan: CV Azka Pustaka.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. E. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.