



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan

<sup>1</sup>Ahmad Rezeqi Sapril Ridho , <sup>2</sup>Bachtiar Arifudin Husain

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

<sup>1</sup>[saprilridho1928@gmail.com](mailto:saprilridho1928@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Umara Cipta Rasa. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19,604 + 0,566 X_1$ , Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,826 > 2.00856)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,300 + 0,751 X_2$ , Uji hipotesis di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,323 > 2.00856)$  hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,050$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,946 + 0,363 X_1 + 0,446 X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(67,707 > 3,18)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dari hasil diatas maka untuk saran yaitu untuk lebih ditingkatkan kembali untuk semua aspek yang ada lingkungan kerja fisik, dan terlebih lagi budaya kerja dalam hal ini perusahaan harus meningkatkan kembali aspek yang menyangkut dengan kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim agar kinerja yang di dapat maksimal.

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

**Abstract** - The purpose of this research is to determine the effect of the physical work environment and work culture on the performance of employees at PT Umara Cipta Rasa. The method used is a quantitative research type with an associative approach. The sampling technique employed is saturated sampling, resulting in a sample of 53 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the physical work environment has a significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 19.604 + 0.566 X_1$ . The hypothesis test shows that the calculated t value is greater than the table t value  $(8.826 > 2.00856)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Organizational culture has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10,300 + 0,751 X_2$  work environment and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8,946 + 0,363 X_1 + 0,446 X_2$ . Hypothesis testing obtained a calculated F value  $> F_{table}$  or  $(67,707 > 3,18)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. From the results above, the suggestion is to further improve all aspects of the physical work environment, and especially the Work Culture, in this case the company must improve aspects related to self-awareness, aggressiveness, personality, performance and team orientation so that performance is achieved can be maximized.

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

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, kemajuan teknologi yang cepat, dan tuntutan perusahaan yang terus meningkat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Kualitas SDM sangat penting karena mereka bertanggung jawab mengelola operasional dan memastikan target perusahaan tercapai. Keberhasilan

perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi atau fasilitas, tetapi lebih pada kemampuan individu yang menjalankan proses tersebut. Oleh sebab itu, kinerja setiap karyawan memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya, perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk hasil yang optimal. Peran SDM sangat vital dalam setiap aktivitas organisasi, sehingga perusahaan harus dikelola oleh tenaga kerja yang kompeten dan profesional agar hasil maksimal dapat tercapai. Untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan memberikan penghargaan atau insentif bagi yang berprestasi. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, perencanaan SDM harus dilakukan secara strategis dan konsisten sesuai dengan tujuan perusahaan guna meningkatkan hasil kerja karyawan.

Keberadaan sumber daya manusia di perusahaan memiliki peran yang sangat penting karena tenaga kerja adalah elemen utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap individu di dalam organisasi harus dimanfaatkan secara maksimal agar kontribusinya memberikan hasil terbaik. Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan; keberhasilan karyawan dalam membawa kemajuan organisasi akan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan tersebut berarti aktualisasi potensi diri sekaligus pemenuhan kebutuhan hidup. Sedangkan bagi perusahaan, hal itu merupakan jalan untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan. Sumber daya manusia memegang posisi krusial dalam perusahaan karena mereka adalah pelaku utama dalam menjalankan semua kegiatan perusahaan. Potensi tiap individu dapat dioptimalkan agar menghasilkan performa maksimal. Hubungan antara perusahaan dan karyawan bersifat saling membutuhkan, di mana pencapaian karyawan membawa keuntungan bagi keduanya. Karyawan menemukan realisasi diri dan pemenuhan kebutuhan hidup melalui keberhasilan, sementara perusahaan memperoleh kemajuan dan ekspansi bisnis. Sebagai aset berharga, sumber daya manusia memegang peranan vital dengan segala keunikan daya pikir, perasaan, dan kemampuan mereka yang menjadi fondasi bagi pencapaian tujuan organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Darmadi (2020:242) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Surajiyo dkk (2020:51) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lokasi tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya”. Menurut Silitonga (2020:54) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik, ataupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan”. Menurut Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020:33) Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara fisik maupun nonfisik, seperti memberikan fasilitas-fasilitas dalam bekerja dan terciptanya hubungan yang baik sesama karyawan.

### **Budaya Kerja**

Ndraha (2020: 208) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan

efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang memiliki oleh suatu golongan masyarakat. Supriyadi dan Triguno (2021 : 12) mendefinisikan budaya kerja adalah: Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Denison (Tika, 2020: 136) berpendapat bahwa: Ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya kerja dan efektivitas kinerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (main cultural traits) yang mencakup, yaitu: “ 1. Keterlibatan (*involvement*), 2. Konsistensi, 3. Adaptabilitas, 4. Misi”. Budaya kerja menurut Edgar H. Schein (Mangkunegara (2021:113) adalah: Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota- anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2020:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga dapat penulis simpulkan kinerja adalah hasil kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Wibowo (2020:18) mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Ratundo dan Sackett (2020:76) mendefinisikan kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan. ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2020:21) adalah “metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, sedangkan metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Yusuf (2023:56), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,55537152
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,064
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

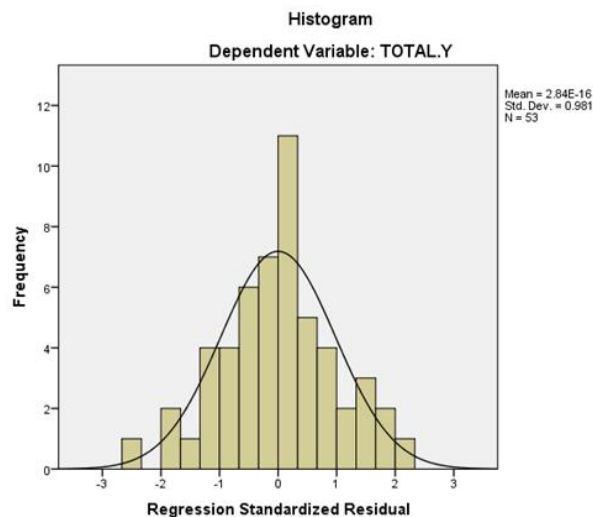
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah, 2025

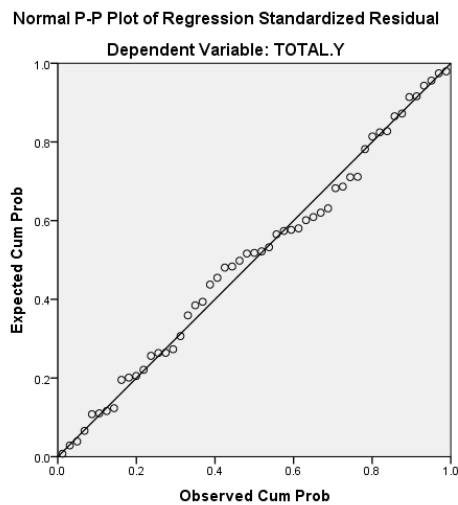
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa distribusi data pada penelitian ini normal, hal ini dapat dilihat dari nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Yang menyatakan data terdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian berikutnya.



Sumber : Output SPSS versi 23 Tahun 2025

**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1), budaya kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) terdistribusi normal. Distribusi data membentuk kurva bell-shaped simetris seperti gunung yang sempurna tanpa skewness ke kanan (positif) atau kiri (negatif), dengan puncak tepat di tengah dan ekor simetris



Sumber: Data diolah, 2025

**Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas anda dapat melihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang tersebar di sekitar garis miring dan penyebarannya mengikuti garis sudut ke sudut. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,946	3,032		2,951	,005		
Lingkungan Kerja Fisik	,363	,068	,499	5,350	,000	,619	1,614
Budaya Kerja	,446	,092	,451	4,833	,000	,619	1,614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja Fisik sebesar 0,619 dan budaya organisasi sebesar 0,619 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,614 dan variabel budaya organisasi sebesar 1,614 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

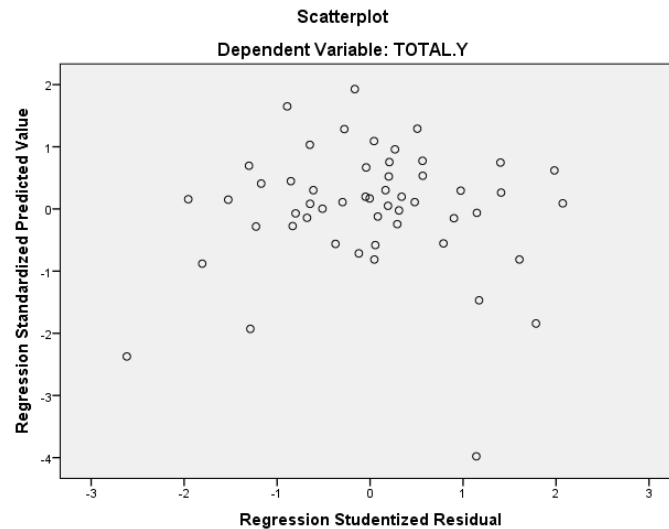
**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,672	1,782		3,745	,000
Lingkungan Kerja Fisik	-,019	,040	-,081	-,485	,630
Budaya Kerja	-,096	,054	-,297	-1,768	,083

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel pengujian di atas, model *uji Glejser* pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,630 dan budaya kerja ( $X_2$ ) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,083 dimana nilai kepentingan keduanya ( $Sig.$ ) > 0,05 . Oleh karena itu, *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah, 2025

**Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Mengingat akibat dari gambar di atas, maka fokus pada grafik *scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk contoh yang spesifik. disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,946	3,032		2,951	,005		
Lingkungan Kerja Fisik	,363	,068	,499	5,350	,000	,619	1,614
Budaya Kerja	,446	,092	,451	4,833	,000	,619	1,614

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

- Hasil konstanta sebesar 8,946 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,946 *point*.
- Hasil lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,363 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,363 *point*.
- Hasil budaya kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,446 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), maka setiap kenaikan 1 unit pada

variabel budaya kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,446 *point*.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,855 <sup>a</sup>	,730	,720	2,606	,730	67,707	2	50	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,855, dimana nilainya berada pada rentang 0,800-1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,855 <sup>a</sup>	,730	,720	2,606	2,212

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi mencapai 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara simultan memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 73,0%, sementara sisanya 27,0% (100% - 73,0%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,604	2,496		7,855	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,566	,064	,777	8,826	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,826 > 2,00856) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,300	3,751		2,746	,008
	Budaya Kerja	,751	,090	,759	8,323	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung yang lebih besar daripada nilai  $t$  tabel, yaitu  $(8,323 > 2,00856)$ . Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,050, atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Umara Cipta Rasa, Jakarta Selatan.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919,614	2	459,807	67,707	,000 <sup>b</sup>
	Residual	339,556	50	6,791		
	Total	1259,170	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(67,707 > 3,18)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 19,604 + 0,566 X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,607 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,604 atau sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(8,826 > 2,00856)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatot Kusjono (2021) dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Pamulang yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong". Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai  $t$ -hitung untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dibandingkan  $t$ -tabel. Temuan ini memperkuat bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mendukung hasil penelitian pada PT Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan.

#### 2. Pengaruh Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10,300 +$

0,751, nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0, 576 atau sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,323 > 2.00856)$  hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatot Kusjono (2021) dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Pamulang, yang menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat bahwa budaya kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mendukung temuan penelitian pada PT Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,946 + 0,363 X_1 + 0,446 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0, 730 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 73,0% sedangkan sisanya sebesar 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(67,707 > 3,18)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Umara Cipta Rasa Jakarta Selatan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19,604 + 0,566 X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,604 atau sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,826 > 2.00856)$  hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,050$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Umara Cipta Rasa.
2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,300 + 0,751$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,576 atau sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,323 > 2.00856)$  hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,050$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Umara Cipta Rasa.
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,946 + 0,363 X_1 + 0,446 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,730 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 73,0% sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F_{tabel}$  atau  $(67,707 > 3,18)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Umara Cipta Rasa.

### Saran

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan untuk menilai variabel lingkungan kerja fisik satuan keamanan di tempat kerja saya belum bekerja dengan baik. dengan skor rata-rata sebesar 3,41. Disarankan melakukan evaluasi rutin terhadap infrastruktur fisik seperti pencahayaan, akses pintu, dan sistem pengawasan CCTV guna memastikan konsistensi standar keamanan. Selain itu, pelatihan berkala bagi personel keamanan dapat memperkuat responsivitas terhadap potensi ancaman.
2. Variabel budaya kerja di dapati skor rata-rata survey yang terkecil sebesar 3,66 karyawan kurang sadar akan pentingnya disiplin waktu dan berusaha tepat waktu setiap hari. Oleh karena itu untuk lebih baik lagi perusahaan memberikan apresiasi atas kinerja yang telah dilakukan karyawan baik dari segi upah ataupun yang lainnya.
3. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada variabel kinerja karyawan, karyawan merasa kurang dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja selama pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat melalui skor rata-rata terkecil sebesar 3,56. Maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku:

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Alghifari, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darodjat, O. (2020). *Budaya kerja dan kinerja organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Draha, A. (2020). *Budaya kerja organisasi*. Jakarta: CV Pustaka Jaya.
- Edison, E., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Emon, J., & Yohny, Z. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Bandung: Mitra Pustaka.
- Fathoni, A. (2021). *Manajemen modern*. Yogyakarta: Era Pustaka.
- Firmansyah, A. (2020). *Manajemen: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N. (2020). *Akuntansi manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, F. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: Bayu Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management (Edisi internasional)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Randi, A. (2024). *Penelitian terdahulu dalam manajemen organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ririmasse, F. (2021). *Manajemen strategis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, S. (2020). *Aplikasi SPSS 22: Analisis statistik multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihaloho, J. (2021). *Manajemen kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, K. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Intermedia.
- Susliowati, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia kontemporer*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Tika, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjahjadi, J. (2021). *Manajemen kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Triguno, H. (2021). *Manajemen organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijayanti, D., dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

## Jurnal

- Hadrawi, H., Mas'ud, M., Badarudin (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* Volume 3 Nomor 2. Hal. 244–254.
- Hakim, R., Brasit, N., Khalik, A.(2022). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bkpsdm Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Volume 3 Nomor 2. Hal. 255–267
- Husain, B. A. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI JAKARTA. *Jurnal Perkusi* Volume 1, Nomer 4.
- Khoirunnisa, & Husain, B. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT RekaCipta Kreasindo Depok *JIIIC: Jurnal Intelek Insa Cendikia*, 2(2).
- Kulsum, U., & Indrarini, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. E-ISSN: 2686-620X Halaman 95-101

- Nadhiroh, U., Kurniawan, B. W., Khanifah, R. R. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Ekstrinsik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)* Vol.1, No.4. e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN: 2963-8194, Hal 95-10
- Nurkhasanah, P. A. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jus Kode Group. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara* Vol : 2 No: 4, E-ISSN : 3046-4560.
- Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62. <https://p-issn:2459-9921 e-issn:2528-0570>
- Rakhmawan, M. L., & Utami, H. N.(2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 35 No. 2.
- Rosiatul Farizha, S., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Biru Fast Food Nusantara A&W Restaurant di Kota Tangerang. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(2).
- Ruliyansa, R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 16(2), 82-91.