



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Tangerang

Sinta Monica Sitanggang^{1*}, Andri Priadi²

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

* Corresponding author: sintamonicas99@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|--|
| <p>Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Diterbitkan Maret 2025</p> <p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Tangerang. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan berjumlah 101 orang dengan teknik pengambilan sampel sensus. Data dikumpulkan melalui data primer dan sekunder, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=15,507+0,616X_1$, nilai thitung 2,283 > ttabel 1,660, dan signifikansi $0,025 < 0,05$. (2) Budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y=6,405+1,848X_2$, nilai thitung 8,301 > ttabel 1,660, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Secara bersama-sama, lingkungan kerja fisik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 6,545 + 0,155X_1 + 0,663X_2$, nilai korelasi 0,873, dan koefisien determinasi 76,23%. Uji F menunjukkan nilai 157,159 > 3,089 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> |
| DOI: 10.32493/jism.v5i1 | ABSTRACT |
| <p>Keywords: <i>Physical Work Environment, Work Culture, Employee Performance</i></p> | <p><i>This study aims to determine the effect of physical work environment and work culture on employee performance at PT. Lancar Wiguna Sejahtera, Semanan Tangerang Branch. The sample used was all 101 employees with a census sampling technique. Data were collected through primary and secondary data, then analyzed using descriptive analysis, validity test, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, t test, and F test. The results of the study indicate that: (1) The physical</i></p> |

work environment has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 15.507 + 0.616X_1$, a calculated t value of $2.283 > t$ table 1.660 , and a significance of $0.025 < 0.05$. (2) Work culture also has a positive and significant effect on employee performance with the equation $Y = 6.405 + 1.848X_2$, a calculated t value of $8.301 > t$ table 1.660 , and a significance of $0.000 < 0.05$. (3) Together, the physical work environment and work culture have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 6.545 + 0.155X_1 + 0.663X_2$, a correlation value of 0.873 , and a determination coefficient of 76.23% . The F test shows a value of $157.159 > 3.089$ with a significance of $0.000 < 0.05$.

How to cite: Sitanggang, S.M., & Priadi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 75-86



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Dewasa ini dunia bisnis menghadapi tantangan besar dan dituntut untuk mempunyai keunggulan dalam bersaing dengan antar perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin ketat, menimbulkan banyak konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya secara terus menerus. Perusahaan dalam waktu cepat harus mampu mengubah diri menjadi lebih kuat dan mampu menanggapi kebutuhan pasar.

Sumber daya manusia ini merupakan faktor yang sangat penting dan harus disadari oleh semua tingkatan manajemen yang berada dalam sebuah perusahaan. Karena seperti apapun majunya sebuah teknologi dan berkembang pesatnya informasi atau melimpahnya ketersediaan modal dan bahan baku yang memadai tetapi jika tidak ada sumber daya manusia maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Karena terlepas dari seberapa besar tujuan dan rencana sebuah organisasi, tidak ada gunanya jika SDM nya tidak benar-benar fokus.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Lancar Wiguna Sejahtera atau yang dikenal dengan Lawson merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *retail* produk. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang didirikan oleh JJ Lawson pada tahun 1939. Pada Mei 2011, Lawson berhasil membuka toko ke 10.000 di Jepang. Dan tidak berhenti di situ, sampai September 2013 Lawson memiliki 11.455 toko di Jepang. Setelah sukses di Jepang, kemudian menggarap pasar China di kota Shanghai, Lawson, peritel top Jepang, menggandeng peritel di Indonesia, dengan menggandeng PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Pada tanggal 20 Juni 2011. Melalui gerai pertama di Kemang pada tanggal 26 Juli 2011, Pada tanggal 1 Agustus 2018 Lawson Indonesia memisahkan diri dari PT. Midi Utama Indonesia Tbk dengan mendirikan perusahaan baru yaitu PT. Lancar Wiguna Sejahtera yang resmi berdiri pada 1 Oktober 2018 yang hingga saat ini memiliki 3 lokasi cabang yaitu Semanan, Yogyakarta, dan Sidoarjo. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Lancar Wiguna Sejahtera yang berlokasi cabang di Semanan karena disini salah satu cabang kegiatan manajerial dilakukan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan

secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT. Lancar Wiguna Sejahtera selama tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan peningkatan kenaikan. Pada tahun 2021 penilaian kinerja tergolong menurun pada Mengerjakan Tugas dengan Efektif, Penyelesaian Tugas Sesuai dengan Tujuan Perusahaan, Memiliki Pengetahuan Luas, Melakukan Tugas Sesuai dengan SOP, Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu, Melakukan Tugas Sesuai dengan Jobdesk. Pada tahun 2023 penilaian kinerja tergolong kurang baik pada Mengerjakan Tugas dengan Efektif, Kerjasama Antar Karyawan, Mengambil alternatif tindakan yang tepat dalam membuat keputusan, Mengambil alternatif tindakan yang tepat dalam membuat keputusan, Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu, Melakukan Tugas Sesuai dengan Jobdesk. Hal ini disebabkan terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi yang ada.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. PT. Lancar Wiguna Sejahtera selalu memperhatikan lingkungan kerja seperti suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja dan kebersihan. Namun berdasarkan prasurvey di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan lingkungan kerja fisik di PT. Lancar Wiguna Sejahtera, bahwa sarana dan prasarana di dalam PT. Lancar Wiguna Sejahtera yang seharusnya dapat digunakan selama bekerja namun dikarenakan penerapan efisiensi maka fasilitas-fasilitas tersebut sengaja tidak digunakan. Salah satu permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Lancar Wiguna Sejahtera adalah beberapa fasilitas pekerjaan yang digunakan secara berkala masih belum digunakan dengan baik atau bahkan fasilitas pekerjaan masih kurang cukup memadai seperti AC dan alat penerangan yang tidak mencukupi sehingga di beberapa ruangan suhu menjadi sedikit panas dan penerangan menjadi kurang baik, Kondisi ini membuat karyawan kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018 : 83). PT Lancar Wiguna Sejahtera selalu memperhatikan Budaya Kerja mereka. Budaya kerja yang diterapkan dengan maksimal pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera, seperti halnya karyawan yang merasa inovasi belum diberikan oleh karyawan sebesar 63%, masih ada karyawan yang merasa belum teliti dan rapih dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 60%, lalu dalam hal datang tepat waktunya dan disiplin waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 50%, serta sebesar 67% karyawan yang merasa bahwa keterlibatan dalam ikut mendukung kebijakan perusahaan belum dijalankan.

Pemaparan permasalahan di atas diperkuat berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan langsung kepada para karyawan PT. Lancar Wiguna Sejahtera dapat disimpulkan penyebab utama lingkungan kerja fisik seperti suhu ruangan dan penerangan

yang masih belum sesuai harapan karyawan terkait pemenuhan fasilitas kerja. Selain itu, kinerja karyawan belum sepenuhnya ditunjukkan secara maksimal dalam melakukan pekerjaan serta budaya kerja masih ditunjukkan banyaknya perilaku kurang disiplin terutama dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan yang lambat penyelesaiannya dan waktu kehadiran karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Tangerang.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Fisik

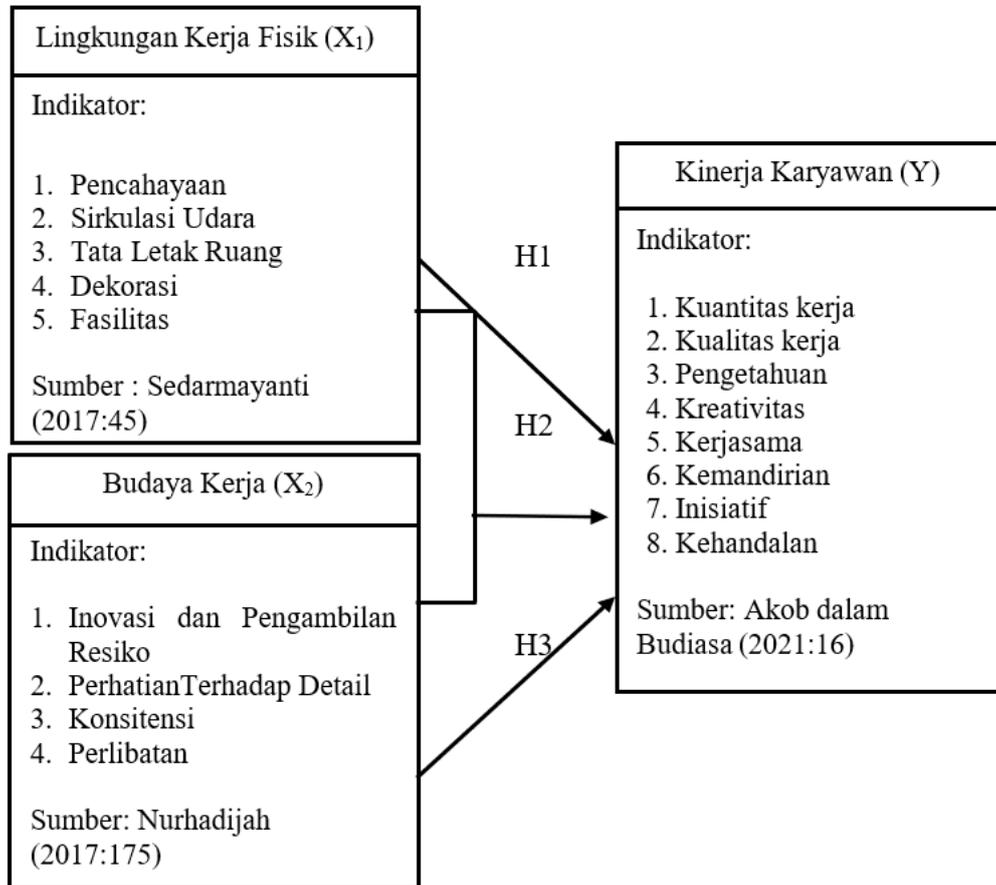
Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan Menurut Nitisemito (2015:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang geran, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan,suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja.

Budaya Kerja

Perkembangan perusahaan menciptakan persaingan yang ketat. Berbagai cara Pengertian budaya kerja menurut Juwita (2021:12) Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari oleh suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Individu atau kelompok dalam organisasi tidak akan terlepas dengan budaya kerja dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai rangsangan untuk bertindak. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh berpengaruh pada individu dan kinerjanya. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Budiasa (2021:14) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tersebut, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera yang beralamat di Gedung A Lt. 4, PT Lancar Wiguna Sejahtera (LAWSON), Jl. MH. Thamrin No.9, RT.003/RW.010, Cikokol, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15117. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penulis akan menggunakan sensus yaitu dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan kuesioner sehingga diperoleh sampel sebanyak 101 orang karyawan PT. Lancar Wiguna Sejahtera. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Lancar Wiguna Sejahtera. Teknik analisis data

menggunakan Regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh budaya kerjadan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Menurut Arifin (2017 : 156), regresi linier berganda adalah terdapat dua atau lebih variabel independen (bebas) dan terdapat satu variabel dependen (terikat). Hal ini akan menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X₁ Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,507 | 1,888 | | 8,215 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | 0,616 | 0,051 | 0,771 | 12,065 | 0,000 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan table 1 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 15,507 + 0,616X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,507 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini lingkungan kerja fisik (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,507. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,616 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh searah yang artinya setiap peningkatan lingkungan kerja fisik maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,616.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Budaya Kerja X₂ Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,405 | 1,848 | | 3,466 | 0,001 |
| | Budaya Kerja | 0,812 | 0,047 | 0,866 | 17,219 | 0,000 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan table 2 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 6,405 + 1,848X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 6,405 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini budaya kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 6,405. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,848 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh searah yang artinya setiap peningkatan lingkungan kerja fisik maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 1,848. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana jugadapat mengacu pada dua hal yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 :

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Arifin (2017 : 156), regresi linear berganda adalah terdapat dua atau lebih variabel independen (bebas) dan terdapat satu variabel dependen (terikat). Hal ini akan menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,545 | 1,811 | | 3,614 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | 0,155 | 0,068 | 0,194 | 2,283 | 0,025 |
| | Budaya Kerja | 0,663 | 0,080 | 0,707 | 8,301 | 0,000 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan table 3 di kolom *Unstandardized Coefficients* dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut : $Y = 6,545 + 0,155 X_1 + 0,663 X_2$

- Konstanta a = 6,545 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Kerja bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,545.
- Koefisien (b_1) = 0,255 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,255 satuan.
- Koefisien (b_2) = 0,663 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Budaya Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,663 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .873 ^a | 0,762 | 0,757 | 3,218 |

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

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan table 4 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,873. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada Tingkat 0,80 – 1 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat tinggi.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ Terhadap Y

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .771 ^a | 0,595 | 0,591 | 4,179 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan tabel 5 didapat nilai R = 0,771 dan Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,595 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,52% sedangkan 40,48% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 Terhadap Y

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .866 ^a | 0,750 | 0,747 | 3,286 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan tabel 6 didapat nilai $R = 0,866$ dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar $0,750$ yang artinya variabel Budaya Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $74,97\%$ sedangkan $25,03\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change |
| 1 | .873 ^a | 0,762 | 0,757 | 3,218 | 0,762 |

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

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,762$ atau sebesar $76,23\%$ maka dapat disimpulkan, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar $76,23\%$ terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya $23,77\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji Hipotesis T

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------------|-------|-------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3,614 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | 2,283 | 0,025 |
| | Budaya Kerja | 8,301 | 0,000 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari masing-masing variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah :

- Nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) yaitu sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai signifikan dari variabel Budaya Kerja (X_2) yaitu sebesar $0,025$ lebih kecil dari $0,05$ yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,283$ dan nilai signifikansi $0,025$ serta nilai t_{tabel} adalah $1,660$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,283 > 1,660$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,025 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

- d. Nilai t_{hitung} variabel budaya kerja adalah sebesar 8,301 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,660. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,301 > 1,67155$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|---------|-------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 157,159 | .000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan hasil tabel 9 diketahui bahwa terdapat nilai f_{hitung} sebesar 157,159 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($157,159 > 3,089$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi. Variabel lingkungan kerja fisik bertanda positif, ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil uji statistik ttest / Uji Parsial menunjukkan nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Antonius Pratama Angi Tukan, Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Mustika (2022) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi. Variabel budaya kerja bertanda positif, ini berarti bahwa budaya kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil uji statistik ttest / Uji Parsial menunjukkan nilai sebesar 0,000 artinya variabel budaya kerja $< 0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mohamad Ludvi Rakhmawan, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, hasil uji F / Uji Simultan menunjukkan besaran nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui juga nilai sebesar 0,762 atau sebesar 76,23% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja. Sedangkan sebesar 23,77% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dudung Abdullah, Nita Hernita, Eli Ahmad Mahiri, Engkun Kurnadi, Vivin Novita Dewi (2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan. Budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan. Lingkungan kerja fisik dan budaya kerja secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J-Aksi: Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 114-126.
- Adhari, Sandi. 2020. *Kinerja: Konsep, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Media Press.
- Aditama, Rizki. 2020. *Fungsi Manajemen dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, Pandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ajabar, Ali. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Akob, Hamid. 2021. *Indikator Kinerja dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Anggraeni, Dwi. 2020. *Budaya Kerja dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Gresika, P. T., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suri Tani Pemuka. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 132-138.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung

Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1408-1418.

- John, Ni Kadek. 2019. Fungsi Manajemen dalam Organisasi. Denpasar: Penerbit Universitas Udayana.
- Juwita, Rina. 2021. Budaya Kerja dalam Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 391-396.
- Kashmir. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, R. 2022. Statistik Terapan: Uji Autokorelasi dan Aplikasinya. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nurdiansyah, Edi dan Rahman, Arief. 2019. Manajemen: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Nurhadijah, Lutfiah. 2017. Indikator Budaya Kerja di Lingkungan Perusahaan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Pratama, Ade. 2020. Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk), *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 35, 189-196.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 834-843.
- Rerung, Danu. 2019. Kinerja dalam Organisasi: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Riyanto, Adi dan Hatmawan, Budi. 2020. Teknik Analisis Data dalam Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, Stephen P. 2018. Organizational Behavior. 17th ed. New Jersey: Pearson.
- Ruliyansa, Ahmad. 2018. Budaya Organisasi dalam Perspektif Praktik dan Teori. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, Elly. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, Elly. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sijen, L., Kusdyah, I., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustinfipro Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 217-232.
- Sinaga, Jonathan. 2020. Pengukuran Kinerja dalam Manajemen. Medan: Penerbit Sinar Harapan.

- Siswanto, Budi. 2017. Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2019. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, Siti. 2020. Jenis-Jenis Budaya Kerja dalam Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tukan, A. P. A., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products. *EMAS*, 88-98.
- Yohanes, J., Nuryanti, N., & Rifqi, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Makmur Tbk Di Pekanbaru, *Riau University*, 510-523.