

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dudung Abdullah^{1*}, Nita Hernita², Eli Achmad Mahiri³,
Engkun Kurnadi⁴, Vivin Novita Dewi⁵

¹²³⁴⁵Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Majalengka, 45418, Indonesia

*E-mail: dudungmsi73@gmail.com

Submit: 14 Januari 2024	Revisi : 31 Januari 2024	Disetujui: 07 Januari 2024
-------------------------	--------------------------	----------------------------

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting dalam keberlanjutan sebuah Perusahaan. Perusahaan dinilai baik buruknya dari keberadaan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Lingkungan kerja fisik, Budaya Kerja dan kinerja karyawan serta mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan Lingkungan kerja fisik dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Farrasindo Sugih Artha Majalengka. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel 98 karyawan pada PT Farrasindo Sugih Artha Majalengka. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier (*regression linear analysis*) yang dibantu dengan program komputer SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik dan Budaya Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hasil analisis diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan, variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan, variabel Budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan, variabel Lingkungan kerja Fisik dan Budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This journal is a template for writers. All components needed for journals such as titles, abstracts, introductions, etc. have been exemplified here. So that you just use it to stack it up. As an example abstract typed in one paragraph consisting of no more than 250 words, which contains the essence of all writings about the introduction and objectives, methods, results of the study in brief and conclusions, and follows the format as seen in this section. The entire journal is typed following this template with many pages 8-12 pages. Abstracts are written in Indonesian and English. [**Calibri** 10, spaced 1]

Keywords: *Keywords 3-5 keys [Calibri 10, space 1, Italic, alphabetically arranged, lowercase]*

DOI:

Copyright © 2024 Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sembiring Winarto (2020). Menyatakan bahwa Kinerja karyawan yang optimal merupakan syarat terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola SDM yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan Perusahaan. Penerapan sistem kinerja karyawan yang efektif dan efisien akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang berdampak terhadap pencapaian kinerja Perusahaan.

Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan kinerja karyawan cukup banyak salah satunya yaitu Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. lingkungan kerja fisik segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lebih jauh lagi lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Budaya kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab suatu organisasi mungkin tidak akan berjalan baik, tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas oleh suatu organisasi, budaya kerja merupakan perihal wajib untuk dipertimbangkan sebab hal tersebut terkait dengan interaksi antara pegawai satu dengan yang lain. Budaya kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam sebuah organisasi hendaklah selalu meningkat pada tiap kurun waktunya, Salah satu contoh kebiasaan buruk yang paling sering dilakukan pegawai adalah dalam hal penerapan waktu masuk dan pulang kerja. Banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan. Terdapatnya peningkatan dan penurunan pada tingkat kehadiran pada kinerja karyawan pada tiap bulanya, Sehingga hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja dan semangat bekerja dari pada kinerja karyawan, hal ini tentu akan mempengaruhi system dan program yang telah di rencanakan.

Untuk Peningkatan kinerja karyawan variabel yang mempengaruhi yakni Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan suatu alat ukur yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan yang sangat erat antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. I Made Sandi Rastana dkk (2021:835). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana dkk (2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan, ketidak sesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat

mempengaruhi pekerjaannya. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, ruang yang luas, pewarnaan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan. Perusahaan memiliki suatu tujuan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan maupun yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Tita Setiawati (2018)

Menurut Wahyu firmansyah (2019:241) Selain lingkungan kerja fisik, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni, Budaya kerja Menurut Wahyu firmansyah (2019:243) Budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap pekerjaannya, sehingga bila berdasarkan dasar bahwa kerja itu hukuman, maka timbullah sikap tertentu terhadap kerja. Kerja dipandang (disikapi) sebagai siksaan. Umumnya suatu budaya sangat dipengaruhi lingkungan eksternal. Setiap karyawan mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing, sehingga tidak tertutup kemungkinan ada karyawan yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya, sehingga diperlukan penyatuan persepsi dari seluruh karyawan atas pernyataan budayanya selama ini. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helvin Ruida Hasi dkk (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu budaya kerja dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antar karyawan. Terkait dengan dengan budaya kerja merupakan awal terbentuknya budaya perusahaan. Dalam hal ini budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki kinerja karyawan tinggi serta diharapkan tujuan perusahaan dan organisasi dapat dicapai. Sebaliknya tujuan suatu perusahaan dan organisasi akan menjadi sulit dan bahkan tidak akan dapat dicapai apabila tidak memiliki kinerja karyawan yang tinggi serta tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai. Maka dari itu pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan sangat besar dalam

menentukan perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tersebut. Keadaan tersebut sangat penting bagi perusahaan karena semangat kerja yang tinggi akan mengurangi angka absensi. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat di lihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan tersebut.

PT Farrasindo Sugih Artha Majalengka merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang fashion dengan memproduksi busana muslim dengan brand Farrasi, brand lokal daerah yang berlokasi SIKM Jl. Lingkar Utara, Desa/Kelurahan Cikasarung, Kec. Majalengka, Kab. Majalengka, Provinsi Jawa Barat. Jumlah karyawan yang bekerja yaitu 82 karyawan. Tingkat absensi karyawan pada Perusahaan PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka dari bulan juli sampai bulan oktober 2023 sebagai berikut:

Tabel 1 1
Data produksi pada Perusahaan PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka

No	Bulan	Target produksi perbulan	Jumlah	Pecapaian
1	Januari	8.000	7.330	Belum tercapai
2	Februari	8.000	7.348	Belum tercapai
3	Maret	8.000	9.549	tercapai
4	April	8.000	6.611	Belum tercapai
5	Mei	8.000	8.909	tercapai
6	Juni	8.000	8.035	Tercapai
7	Juli	8.000	8.710	Tercapai
8	Agustus	8.000	9.902	Tercapai
9	September	8.000	9.685	Tercapai
10	Oktober	8.000	8.169	Tercapai
11	November	8.000	9.191	tercapai

Sumber: PT Farrasindo Sugih Artha (2024)

Pada table 1.1, dapat dilihat bahwa pencapaian tiap bulannya mengalami perbedaan yang mana pada bulan Januari targetnya 8.000 namun pada realisasinya hanya memproduksi 7.330 sehingga pencapaiannya belum tercapai sesuai target, pada bulan Februari targetnya 8.000 namun pada realisasinya hanya memproduksi 7.348 sehingga pencapaian belum mencapai target, pada bulan Maret targetnya 8.000 namun pada realisasinya memproduksi 9.549 sehingga pencapaiannya tercapai, pada bulan April targetnya 8.000 namun pada realisasinya hanya memproduksi 6.611 sehingga pencapaiannya belum tercapai sesuai target, pada bulan Mei targetnya 8.000 namun pada realisasinya memproduksi 8.909 sehingga pencapaiannya tercapai, pada bulan Juni targetnya 8.000 namun pada realisasinya memproduksi 8.035 sehingga pencapaiannya tercapai, pada bulan Juli targetnya 8.000 namun pada realisasinya memproduksi 8.710 sehingga pencapaiannya tercapai, pada bulan Agustus targetnya 8.000 namun pada realisasinya memproduksi 9.902 sehingga pencapaiannya tercapai, pada bulan September targetnya 8.000 namun pada realisasinya memproduksi 9.685 sehingga pencapaiannya tercapai, pada bulan Oktober targetnya 8.000 namun pada realisasinya memproduksi 8.169 sehingga pencapaiannya tercapai, pada bulan November targetnya 8.000 namun pada realisasinya memproduksi 9.191 sehingga pencapaiannya tercapai. Maka dari itu, belum tercapainya produksi diduga disebabkan Rendahnya kinerja karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan target yang diharapkan karena adanya karyawan yang kurang baik dalam komunikasi antar karyawan dan lingkungan kerja fisik yang kurang efektif dalam persahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan metode pendekatan analisis dekripsi dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent Lingkungan kerja fisik (X1) budaya kerja (X2) dengan variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini variabel independen (bebas) terdiri dari lingkungan kerja fisik (X1) dan Budaya kerja (X2). Menurut Nitisemito dalam Agus (2019:27) bahwa indikator lingkungan kerja fisik yaitu Pewarnaan, penerangan, udara, uara bisisng, ruang gerak, keamanan, kebersihan. Sedangkan indikator Budaya kerja Menurut Robbins dalam Yuniman Zebuan (2020:21) bahwa indikator Budaya kerja yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada rincian, Orientasi hasil, Orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja karyawan pada penelitiini adalah system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai seseorang) dan lingkungan kerja fisik (Bagaimana seorang bisa merasakannya) pada PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka Peneliti ini kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator Menurut Kasmir dalam Deni Wahyu Eka Wijaya dkk (2021:86).

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur variabel, Populasinya adalah karyawan PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka yang berjumlah 82 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 82 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang di gunakan adalah kuesioner tertutup. Sumber datanya adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2020:194). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan lebih dulu mengujikan asumsi klasik Uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas serta uji hipotesis menggunakan uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uii heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pengolahan data untuk seluruh uji asumsi klasik dilakukan dengan bantuanaplikasi olah data statistik perangkat lunak komputer yaitu Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26.

1. Uji Normalitas Data

Adapun hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normal Test Summary

Total N		82
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.045
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymptotic Sig (2-sided test)		.200 ^{a,b}

a. Lilliefors Corrected

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

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Pada tabel diatas, diketahui bahwa Asymp. Sig pada uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar $200 > 0,05$ (5%). Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Bhouno dalam Sudirnodan Suparto (2017: 92), Jika nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 1 maka dapat dikatakan variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.925	1.081
BUDAYA KERJA	.925	1.081

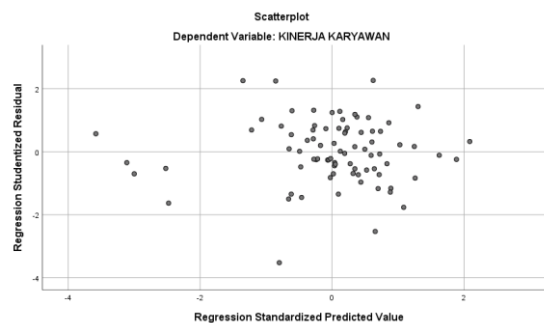
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai tolerance dari Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya kerja adalah sebesar $0.925 > 0,1$. Sedangkan nilai VIF dari Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja adalah sebesar $1.081 < 10$. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi sempurna antar variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja, atau dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 tersebut diatas, grafik scatterplot menunjuk kanahwa titik-titik data menyebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu serta titik-titik data tidak hanya mengumpul diatas dan dibawah, hal ini dapatdisimpulkan bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4. Uji Autokorelasi

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.442 ^a	.196	.175	2.46657	1.674

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai d (Durbin -Watson) = 1.674. Adapun nilai dL dan dU untuk n = 82 dan k = 2 (jumlah variabel independen) adalah dL=1,5915 dan dU = 1,6913. Maka persamaan dalam penelitian ini yang sesuai adalah $dL < d < dU$ ($1,591 < 1,674$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif).

Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi berganda disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.037	2.894		3.123	.003
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.192	.062	.324	3.093	.003
BUDAYA KERJA	.164	.076	.225	2.144	.035

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat disusun persamaan hasil regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$Y = 9,037 + 0,192(\text{Lingkungan Kerja Fisik}) + 0,164(\text{Budaya Kerja}) + \epsilon$ Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (C) dalam regresi sebesar 9,037 dan bertanda positif. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja memiliki nilai nol (0), maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap ada.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0.192 dan bertanda positif. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik baik maka Kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya apabila semakin buruk lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan semakin menurun.
3. Koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,164 dan bertanda positif. Artinya jika variabel Budaya Kerja baik maka kinerja karyawan tinggi. Sebaliknya apabila semakin buruk budaya kerja maka kinerja karyawan semakin menurun.

4. Nilai residual ϵ artinya *error term* (variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi Kinerja Karyawan)

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang dinyatakan dengan persentase.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Zero-order	Partial	Coefficients Part
1 (Constant)			
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.386	.329	.312
BUDAYA KERJA	.313	.234	.216

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

1. Koefisien determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X1):

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,386 \times 100\% \\ &= 14,89 \end{aligned}$$

Besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 14,89%.

2. Koefisien determinasi Budaya Kerja (X2):

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,313 \times 100\% \\ &= 09,79\% \end{aligned}$$

Besar pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 09,79%.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.442 ^a	.196	.175	2.46657	1.674

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

3. Koefisien determinasi Lingkungan Kerja fisik dan Budaya Kerja

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,442 \times 100\% \\ &= 19,53\% \end{aligned}$$

Besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 19,53% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. 80,47%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t- Statistik)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis antara Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji t pada dasarnya menunjukkan apakah terdapat pengaruh yang signifikan suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t Statistik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.037	2.894		3.123	.003
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.192	.062	.324	3.093	.003
BUDAYA KERJA	.164	.076	.225	2.144	.035

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,093 dan t_{tabel} 1,990 dengan tingkat signifikan 5% maka t_{hitung} 3,093 > t_{tabel} 1,990 dan nilai signifikasinya 0,03 H_0 ditolak. Artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis (H1) dapat di buktikan kebenarannya,

Variabel Budaya Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,144 dan t_{tabel} sebesar 1,990 dengan tingkat signifikan 5% maka t_{hitung} 2,144 > t_{tabel} 1,990 dan nilai signifikan 0,035 maka H_0 ditolak. Artinya Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H2) dapat dibuktikan kebenarannya uji hipotesis tersebut

Uji Simultan (Uji F – Statistik)

Uji Simultan ini dilakukan untuk menguji Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari pengujian secara simultan menggunakan bantuan program SPSS 26 dengan alat ukur F adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.920	2	58.460	9.609	.000 ^b
	Residual	480.635	79	6.084		
	Total	597.556	81			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan table diatas, menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,609 pada taraf signifikan 5% dengan nilai profabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $df=2$ $n-k-1=82 - (2 - 1) =79$ maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,11$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Tingkat signifikan 5% F_{hitung} 9,609 > F_{tabel} 3,11 dan nilai sig 0,000 < α (0,05). Artinya H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti Lingkungan kerja fisik dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan artinya semakin baik lingkungan kerja fisik semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Hasran, Azaluddin dan Ahmad Daholu (2023) bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat ditunjukkan dengan melihat uji F hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan didukung oleh teori Menurut Nawawi dalam agus (2019 92:93) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Manusia sebagai makhluk sempurna tetapi tetap tidak luput dari kekurangan dalam arti segala kemampuannya masih dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut berasal dari diri sendiri (intern), dapat juga dan pengaruh luar (ekstern).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan artinya semakin baik Budaya kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka. Kesimpulan tersebut sejalan dengan Ndraha dalam nopiyanti (2018:110-111) yang menyatakan bahwa Budaya kerja merupakan falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka

Berdasarkan hasil penelitian yang dihitung dengan SPSS versi 26 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan Budaya kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut terlihat pada uji F diketahui pada kolom sig (Signifikansi) diperoleh Sig. 0.000 lebih kecil dari profitabilitas 0,05 atau 0,00 (0,05) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $9,609 > 3,11$, maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik dan Budaya kerja. Artinya ketika lingkungan kerja fisik dan Budaya kerja secara bersama-sama naik maka kinerja karyawan akan lebih baik juga.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara dalam wulan (2018:104), seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah serta apabila seorang karyawan memiliki Budaya kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut meningkat. Akan tetapi, apabila seorang karyawan memiliki Budaya kerja yang rendah, maka kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan. Oleh karena itu, Budaya kerja yang timbul berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil di atas maka penelitian ini disimpulkan yaitu Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti ketika lingkungan kerja fisik semakin baik maka kinerja karyawan pada PT Farrasindo Sugih Artha Majalengka semakin tinggi, begitu pula sebaliknya ketika lingkungan kerja fisik semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal tersebut berarti ketika budaya kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula, begitu juga sebaliknya ketika budaya kerja semakin rendah maka kinerja karyawan pun semakin rendah. Lingkungan kerja fisik dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti Ketika lingkungan kerja fisik dan budaya kerja secara bersama-sama semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga, begitu juga sebaliknya ketika lingkungan kerja fisik dan budaya kerja secara bersama sama semakin rendah maka kinerja karyawan pun akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Pada tanggapan mengenai lingkungan kerja fisik skor terendah yaitu tanggapan mengenai pewarnaan, sehingga perlu adanya penangan untuk mengatasi pewarnaan, seperti pemberian warna yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dalam mendukung kinerja karyawan.
2. Budaya kerja skor terendah yaitu tanggapan mengenai inovasi dan pengambilan resiko, inovasi dan pengambilan resiko dapat menghambat pengembangan dan kemajuan perusahaan, sehingga perlu adanya dorongan untuk karyawan dapat mengembangkan atau mendukung ide baru dan kesiapan untuk menghadapi resiko demi inovasi yang berkelanjutan.
3. Pada tanggapan mengenai kinerja karyawan skor terendah yaitu tanggapan mengenai penekanan biaya, maka perlu adanya pelatihan dan pengembangan. Dengan meningkatkan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya efisiensi dalam penekanan biaya karyawan sangat relevan untuk mencapai tujuan keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya adanya penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan lebih luas, khususnya guna meningkatkan kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs*. Jurnal Arastirma, 1(2), 302.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara*. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 1(3), 209-219.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam*. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 7(1).
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia*. BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 1(2), 238-258.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(5), 540-552.
- Moron, LM, Herdi, H., & Rangga, YDP (2023). *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala*. Jurnal Kompetitif, 12 (1), 1-14.
- 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, 1(3), 834-843.
- Rostina, C. F., Nazmi, H., & Zebua, E. V. U. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun)*. JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis), 4(1).
- Tukan, APA, Suryani, NN, & Mustika, IN (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pengalengan Produk Indonesia*. EMAS, 3 (2), 88-98.
- Wahyudi, G. E. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Tunas Abadi Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 5(1).
- Wantoyo, S., & Remiasa, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya*. Agora, 10(1)
- Wijaya, DWE, & Fauji, DAS (2021). *Penentu Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk*. Jurnal Hukum, Administrasi, dan Ilmu Sosial, 1 (2), 84-94.
- Wulan, I. (2023). *Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Giling 1 Kud Sumber Rejo Unit Skt*

- Kecamatan Sukorejo. Journal of Economic, Management and Entrepreneurship*, 1(1), 35-42.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Ud Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan*. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 121-134.
- Siti Annisa Wahdiniawati dkk. 2021. *Perilaku Organisasional Jakarta Selatan Penerbit Galiono Digdaya Kawthar (Kedai Akademik)*.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)*. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfaechnology Management Research.