

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arddy Mitra Karya Serpong Kota Tangerang Selatan

Debi Mega Riski ^{1*}, Fahmi Susanti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: debymegha2212@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

Abstract This study aims to analyze the effect of organizational culture and the physical work environment on employee performance at PT Arddy Mitra Karya Serpong, South Tangerang. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population consists of 50 employees of PT Arddy Mitra Karya Serpong and a saturated sampling technique was applied so that the entire population became respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, supported by validity, reliability, and classical assumption tests. The t-test results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance ($t = 4.699 > t\text{-table} = 2,012$; $p = 0.000 < 0.05$) and the physical work environment also has a positive and significant effect ($t = 4.095 > t\text{-table} = 2,012$; $p = 0.000 < 0.05$). Simultaneously, the F-test confirms a significant joint effect of organizational culture and the physical work environment on employee performance ($F = 59.574 > F\text{-table} = 3,195$; $p = 0.000 < 0.05$). These findings imply that strengthening organizational culture values and continuously improving the physical work environment can optimally enhance employee performance

Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Arddy Mitra Karya Serpong, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT Arddy Mitra Karya Serpong, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didukung uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung} = 4,699 > t \text{ tabel} = 2,012$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) serta lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung} = 4,095 > t \text{ tabel} = 2,012$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Secara simultan, uji F membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F \text{ hitung} = 59,574 > F \text{ tabel} = 3,195$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan nilai-nilai budaya organisasi serta perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik secara berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal

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

LATAR BELAKANG

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang ditentukan perusahaan.

Ada beberapa aspek terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolok ukur di Perusahaan seperti aspek kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawannya telah memenuhi standar yang ditentukan atau belum. Kemudian aspek kuantitas kerja dimana aspek ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target maupun dalam bentuk persentase. Selanjutnya pada aspek pengetahuan, aspek ini menyangkut *skill* (kemampuan) dan ketrampilan maupun penguasaan teknologi yang dibutuhkan dalam menunjang karyawan melaksanakan tugas pekerjaan, artinya karyawan memiliki pengetahuan yang cukup atau tidak.

Selanjutnya aspek pelaksanaan tugas pekerjaan ini menitik beratkan pada *on-time personality* atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang didelegasikan serta efektivitas, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya yang digunakan baik teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal.

Selanjutnya aspek tanggung jawab ini menitik bertkan pada kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesemua aspek tersebut tentu menjadi dasar dari evaluasi evaluasi kinerja karyawan.

Dalam keterkaitan dengan capaian kinerja, dan melakukan monitoring serta evaluasi, meupun supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja, perusahaan menetapkan Sasaran Kinerja Karyawan (SKK). Adapun dalam melakukan penilaian kinerja menggunakan skala berdasar capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arddy Mitra Karya

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	TB	Tidak Baik
< 60%	STB	Sangat Tidak Baik

Sumber: PT. Arddy Mitra Karya, 2024

Penelitian ini dilakukan pada karyawan aktif yang bekerja di PT. Arddy Mitra Karya Serpong. Pemilihan sampel tersebut dalam penelitian ini karena peneliti melihat banyak dari karyawan yang bekerja dengan kurun waktu yang lama semakin menurun kinerjanya di perusahaan tersebut. Berikut ini tabel data Kinerja Karyawan di PT Arddy Mitra Karya Serpong periode 5 tahun terakhir 2020 – 2024 :

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT Arddy Mitra Karya Serpong periode Tahun 2020 - 2024

No	Aspek-Aspek Yang Dinilai	Target	Pencapaian Pertahun (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Hasil Pekerjaan yang Baik	100%	73%	83%	76%	86%	78%
2	Pencapaian Hasil Pekerjaan Sesuai Target	100%	74%	80%	77%	84%	77%
3	Memiliki Pengetahuan yang Baik Terkait Pekerjaan	100%	69%	80%	79%	82%	81%
4	Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Urutan Kerja	100%	67%	78%	73%	82%	80%
5	Tanggung Jawab pada Pekerjaan	100%	66%	84%	75%	86%	76%
Rata-Rata		100%	69.8%	81.0%	76.0%	84.0%	78.4%
Keterangan			Tidak Baik	Baik	Cukup	Baik	Cukup

Sumber: PT Arddy Mitra Karya Serpong periode Tahun 2024

Berdasarkan data kinerja karyawan PT Arddy Mitra Karya Serpong periode tahun 2020–2024 yang ditunjukkan pada Tabel 1.2, dapat dianalisis hubungan sebab-akibat antara budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Pada aspek kualitas hasil pekerjaan yang baik, pencapaian target 100% hanya dapat diraih sebesar 73% di tahun 2020, meningkat menjadi 86% di tahun 2023, namun kembali menurun menjadi 78% di tahun 2024. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbaikan dalam beberapa tahun, konsistensi kualitas hasil pekerjaan belum stabil. Salah satu penyebabnya bisa berasal dari ketidakpastian dalam penerapan budaya kerja yang mendukung standar kualitas atau adanya perubahan kondisi lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap fokus dan kenyamanan kerja. Jika budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas dan lingkungan kerja fisik yang nyaman terus diperkuat, maka kualitas pekerjaan dapat lebih terjaga dan meningkat secara berkelanjutan.

Tabel 1.3 Data Budaya Organisasi PT Arddy Mitra Karya Serpong 2024

No	Aspek Budaya Organisasi	Harapan Perusahaan	Realita Lapangan
1	Inisiatif Perseorangan	Karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan tanggung jawab dan inisiatif terhadap pekerjaan sehari-hari mereka.	Masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang menunjukkan kepedulian terhadap tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, mereka juga cenderung kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, sehingga berdampak pada efektivitas dan kelancaran operasional di lingkungan kerja.
2	Toleransi Terhadap Risiko	Karyawan diharapkan berani untuk mengambil risiko dengan skala yang terukur serta menjadi agresif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	Masih terdapat beberapa karyawan yang takut dalam hal mengambil risiko, kurang agresif dalam bekerja dan kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
No	Aspek Budaya Organisasi	Harapan Perusahaan	Realita Lapangan
3	Pengawasan	Karyawan diharapkan untuk mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan.	Pimpinan telah melakukan pengawasan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan dengan baik.
4	Dukungan Manajemen	Pimpinan diharapkan mampu untuk menjaga komunikasi dengan baik serta memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan.	Pimpinan telah melakukan komunikasi dengan baik dan juga memberika bantuan serta dukungan kepada para karyawannya.

Sumber : PT Arddy Mitra Karya Serpong Tahun 2024

Berdasarkan data budaya organisasi di PT Arddy Mitra Karya Serpong Tahun 2024 yang ditunjukkan pada Tabel 1.3, dapat dianalisis hubungan sebab- akibat antara implementasi budaya organisasi dengan kinerja karyawan di lingkungan kerja perusahaan

Tabel 1.4 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT Arddy Mitra Karya Selatan Tahun 2024

No	Aspek Lingkungan Kerja	Keterangan	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Kurang Baik
1	Pencahayaan	Lampu	60	50	10
2	Suhu Udara	AC	20	16	4
		Ventilasi	10	7	3
3	Kebersihan	Tempat Sampah	18	14	4
		Vacum Cleaner	3	2	1

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arddy Mitra Karya Serpong Kota Tangerang Selatan

4	Penggunaan Warna	Cat		Pudar/Kusam	
5	Keamanan	CCTV	30	26	4
6	Fasilitas Kerja	Komputer PC	30	25	5
		Mesin Printer	12	10	2
		Mesin Fotocopy	2	2	-
		Mesin Scan	3	3	-
		Meja	60	54	6
		Kursi	60	56	4
		Dispenser	2	2	-

Sumber : PT Arddy Mitra Karya Serpong Tahun 2024

Berdasarkan data kondisi lingkungan kerja fisik di PT Arddy Mitra Karya Serpong tahun 2024 yang ditunjukkan pada Tabel 1.4, dapat dianalisis hubungan sebab-akibat antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Jika lingkungan kerja fisik tidak memenuhi standar kenyamanan, maka akan berdampak negatif terhadap semangat dan performa kerja

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Chaerudin (2019:193), budaya organisasi diartikan sebagai nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku dalam organisasi. Menurut Edy (2019:12), budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Isyandi (2020:134), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta kelengkapan alat-alat kerja. Menurut Supardi dalam Sari (2017:446), lingkungan kerja fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, menentramkan, dan menumbuhkan rasa betah dalam bekerja

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam

suatu periode tertentu. Menurut Rivai dan Ella Sagala (2020:269), kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi..

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arddy Mitra Karya Serpong, metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur secara jelas.

Menurut Sugiyono (2021:35), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.” Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2021:44). Pendekatan asosiatif memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif karena melalui penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini menggunakan metode survei, di mana penulis memperoleh fakta dari fenomena yang muncul serta mengumpulkan keterangan secara faktual. Operasional variabel dalam metode survei dilakukan dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan yang terstruktur dan

sistematis kepada kelompok tertentu secara tertutup sesuai dengan sasaran penelitian, sehingga data yang diperoleh dari responden dapat dicatat, diolah, dan dianalisis.

Langkah-langkah dalam pelaksanaan metode survei diawali dengan pengumpulan data, pengklasifikasian data, analisis data, serta penarikan kesimpulan dan penyusunan laporan dari rangkaian penelitian yang telah dilakukan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (X1)

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	R Standar	Keterangan
	X1.1	0.805	0.30	Valid

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arddy Mitra Karya Serpong Kota Tangerang Selatan

Budaya Organisasi (X1)	X1.2	0.873	0.30	Valid
	X1.3	0.867	0.30	Valid
	X1.4	0.865	0.30	Valid
	X1.5	0.650	0.30	Valid
	X1.6	0.867	0.30	Valid
	X1.7	0.820	0.30	Valid
	X1.8	0.809	0.30	Valid
	X1.9	0.879	0.30	Valid
	X1.10	0.848	0.30	Valid
	X1.11	0.916	0.30	Valid
	X1.12	0.802	0.30	Valid
	X1.13	0.846	0.30	Valid
	X1.14	0.832	0.30	Valid
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0.809	0.30
X2.2		0.866	0.30	Valid
X2.3		0.780	0.30	Valid
X2.4		0.912	0.30	Valid
X2.5		0.776	0.30	Valid
X2.6		0.408	0.30	Valid
X2.7		0.882	0.30	Valid
X2.8		0.835	0.30	Valid
X2.9		0.847	0.30	Valid
X2.10		0.816	0.30	Valid
X2.11		0.842	0.30	Valid
X2.12		0.891	0.30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y-1	0.829	0.30	Valid
	Y.2	0.835	0.30	Valid
	Y.3	0.830	0.30	Valid
	Y.4	0.760	0.30	Valid
	Y.5	0.850	0.30	Valid
	Y.6	0.861	0.30	Valid
	Y.7	0.823	0.30	Valid
	Y.8	0.916	0.30	Valid
	Y.9	0.904	0.30	Valid
	Y.10	0.883	0.30	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4.23, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada setiap item yang lebih besar dari nilai *r* standar sebesar 0,30. Pada variabel Budaya Organisasi (X1), seluruh item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang berkisar diatas 0,30 sehingga seluruh item X1 memenuhi kriteria validitas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur konstruk Budaya Organisasi secara tepat. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), seluruh item

pernyataan juga memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,30, Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran Kinerja karyawan

Demikian pula pada variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30, dengan nilai terendah sebesar 0,832 dan tertinggi sebesar 0,916. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan mampu menggambarkan konstruk kinerja karyawan secara konsisten

Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian telah memenuhi syarat validitas, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya, yaitu uji reliabilitas dan analisis regresi

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Ket
Budaya Organisasi (X ₁)	0,956	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,951	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang tercantum dalam tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 untuk variabel Budaya Organisasi (X₁), 0,951 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂), dan 0,956 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Karena seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0,600, maka ketiga variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti konsisten dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel secara andal

Uji Normalitas

**Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test***

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.18424233
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.083

	<i>Positive</i>	.074
	<i>Negative</i>	-.083
<i>Test Statistic</i>		.083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,050. Ini mengindikasikan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	<i>(Constant)</i>	4,352	3.166		1.374	.175		
	Budaya_Organisasi	.471	.100	.480	4.699	.000	.544	1.838
	Lingkungan Kerja Fisik	.431	.105	.418	4.095	.000	.544	1.838

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik masing-masing tercatat sebesar 0,544, yang lebih dari 0,1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,838, yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas

Uji Auto Korelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.822 ^a	.676	.665	4.257	2.065

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik , Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai

Durbin-Watson sebesar 2,065, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga model ini dianggap valid dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.286	2.019		1.132	.262
Budaya_Organisasi	-.096	.064	-.263	-1.504	.138
Lingkungan_Kerja_Fisik	.117	.067	.305	1.748	.086

a. *Dependent Variable: RES_2*

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, uji Glejser untuk variabel Budaya Organisasi (X1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,138, dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) nilai signifikansinya adalah 0,086. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap layak dan valid untuk dipakai dalam analisis data penelitian ini

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.352	3,195		1.374	.175
Budaya_Organisasi	.471	.100	.480	4.699	.000
Lingkungan_Kerja_Fisik	.431	.105	.418	4.095	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja_Karyawan*

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,352 + 0,471 X_1 + 0,431 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,352 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka

- kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 4,352 poin. Artinya, tanpa pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 4,352 poin
2. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,471 mengindikasikan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) tetap konstan dan tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Budaya Organisasi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,471 poin. Ini berarti ada hubungan positif antara Budaya Organisasi dan kinerja karyawan; semakin baik Budaya Organisasi, kinerja karyawan cenderung meningkat
 3. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,431 berarti bahwa jika Budaya Organisasi (X1) tetap konstan dan tidak berubah, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,431 poin. Dengan kata lain, semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, asalkan faktor Budaya Organisasi tetap sama

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
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	.822 ^a	.676	.665	4.257	.676	59.574	2	47	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik , Budaya_Organisasi									

Sumber : Data Diolah Peneliti, 202

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi mencapai 0,822. Angka ini termasuk dalam kategori 0,800 hingga 1,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik dengan variabel Kinerja Karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.28

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.665	4.257
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Budaya_Organisasi				

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,676. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh sebesar 67,6% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 32,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>				
	10.302	3.173		3.247	.002
	Budaya_Organisasi				
	.471	.083	.762	4.699	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 4,699 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT ARDDY MITRA KARYA SERPONG KOTA TANGERANG SELATAN

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arddy Mitra Karya Serpong Kota Tangerang Selatan

	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.305	3.486		2.669	.010
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.431	.091	.742	4.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 4,095 lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{02}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arddy Mitra Karya Serpong Kota Tangerang Selatan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2159.218	2	1079.609	59.574	.000 ^b
	Residual	1032.965	47	18.122		
	Total	3192.183	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Budaya_Organisasi

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 59,574 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,195. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Arddy Mitra Karya Serpong Kota Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini

- dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,699 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,012, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan
5. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,095 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,012, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,431 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 59,574 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,195, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, A. (2020). *Kualitas sumber daya manusia dalam perspektif kerja profesional*. RajaGrafindo Persada.
- Afandi, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan implementasi dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- Algifari. (2020). *Statistika terapan untuk penelitian: Konsep, metode, dan aplikasi*. Kencana.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Awa, L. (2023). *Budaya organisasi dalam perspektif manajemen*. Salemba Empat.
- Chaerudin, M. (2019). *Budaya organisasi: Teori dan aplikasi dalam manajemen*. Kencana.
- Darmadi, A. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan*. Andi.
- Edy, M. (2019). *Budaya organisasi: Teori, konsep, dan implementasi*. Andi.
- Ganyang, M. (2019). *Budaya organisasi dan dinamika organisasi modern*. Andi.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen: Teori, praktik, dan aplikasi*. BPFÉ.
- Hari, S. (2019). *Budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan proses*. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen kinerja: Pendekatan dan aplikasi*. Rajawali Pers.
- Istijanto. (2020). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Isyandi, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Kristiawan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan aplikasi*. Andi.
- Malhotra, N. K. (2020). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan (6th ed.)*. PT Indeks.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Niati, S., Nugroho, R., & Santoso, H. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan*. Andi.
- Nitisemito, R. (2017). *Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan*. Gramedia.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Saddam, A., et al. (2021). *Statistika dan analisis data untuk penelitian*. Rajawali Pers.
- Santoso, S. (2020). *Analisis regresi dan multikolinearitas: Teori dan aplikasi dalam penelitian*. Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung, dan lingkungan kerja fisik*. Andi Offset.
- Sudjana, N. (2020). *Metode statistika*. Tarsito.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwarto, D., & Koeshartono, S. (2019). *Budaya organisasi: Teori, praktik, dan implementasi*. Kencana.

Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Principles of management*. Salemba Empat.

Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.

Zainal, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Kencana.

Sumber Jurnal

Fahmi, I. (2019). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Susanti, F., Aesah, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.

Susanti, F., Putri, L. L., & Indirasari, I. (2026). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dyna Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 473–483.

Rahmadiani, V. C., & Susanti, F. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 316–326.