

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA TANGERANG SELATAN

Zaffira¹, Siska Yunanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: firazaffira5@gmail.com¹, dosen02590@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the physical work environment, physical work environment, and organizational culture on performance at the South Tangerang City Manpower Office. Method method used Quantitative. Sampling technique used is a saturated sample which amounted to 77 respondents. Tests used validity test, reliability test reliability, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, test the coefficient of determination, hypothesis test (t test and f test). The results of the research environment, physical work environment and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 4.5 \cdot \text{employee performance}$ with the regression equation $Y = 4.379 + 0.178 X1 + 0.705 X2$. The simultaneous correlation coefficient is 0,893 or 89.3%. meaning that the two variables have a strong level of relationship. Determination value or contribution of 79.8% the rest by 20.2% Hypothesis testing obtained Fcount value $46.374 > F$ table 3.120 with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Physical Work Environment; Organizational Culture; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan Kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 77 responden. Uji yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 4,379 + 0,178 X1 + 0,705 X2$. Koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,893 atau 89,3% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 79,8 % sisanya sebesar 20,2% Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung $46,374 > F$ tabel 3,120 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

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

1. PENDAHULUAN

Saat ini pada perkembangan setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam menentukan dan mempengaruhi berjalan tidaknya atau maju mundurnya suatu organisasi atau dengan kata lain sumber daya manusia merupakan titik kunci kelangsungan hidup suatu organisasi. Saat ini

sumber daya manusia ini sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi swasta maupun pemerintah, Sumber daya manusia adalah yang merencanakan dan menentukan realisasi dari kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sekalipun alat perusahaan sudah sangat maju, tujuan ini tidak akan berhasil tanpa peran aktif dari pegawai.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2015:44), “sumber Daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi maupun perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya secara kuantitatif, dan sumber daya manusia merupakan potensi menjadi penggerak organisasi.” Berdasarkan peraturan undang - undang Nomor 51 tahun 2009 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan, dan undang-undang Nomor 34 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan adalah salah satu organisasi perangkat daerah Kota Tangerang Selatan mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyusun perencanaan pembangunan daerah, melaksanakan koordinasi dan fasilitas.

Dinas Tenaga kerja Kota Tangerang Selatan sebagai salah satu perangkat daerah dari Pemerintah Kota Tangerang Selatan yang mempunyai kewajiban untuk membuat Program kerja dinas dan merupakan salah satu tolok ukur pencapaian keberhasilan dan ketidak berhasilan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yakni pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan maupun instansi. Di dalam sebuah perusahaan maupun instansi sangat sangat memperhatikan kinerja pegawai atau kinerja pegawainya karena sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan maupun instansi tersebut. Menurut Menurut Sutrisno (2016:151) “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. Kinerja menjadi suatu faktor yang penting dalam ruang lingkup instansi, dimana dipergunakan sebagai acuan yang seharusnya dicapai selama pegawai melaksanakan proses kerjanya.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan yaitu masih rendahnya tingkat disiplin pegawai hal ini kerap dilihat dari pegawai yang terlambat masuk kerja.sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam instansi tersebut dinilai belum cukup baik.

Penurunan ditunjukkan oleh Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dimana SKP tersebut merupakan penilaian target kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Dengan target yang dicapai oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan pada tahun 2023 mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 79,33 yang dikategorikan “Cukup”. Sehingga masih banyak hal yang perlu dilakukan Dinas Tenaga Kerja Tangerang Selatan agar hasil kinerja pegawai semakin meningkat. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Instansi harus menempuh beberapa cara guna meningkatkan kinerja pegawai misalnya, melalui lingkungan kerja yang produktif dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Lingkungan kerja fisik memiliki beberapa faktor yang harus diperhatikan seperti,suhu ruangan yang baik, penerangan dan penggunaan warna yang dapat mengganggu kenyamanan pegawai, kebisingan yang terjadi pada lingkungan Kerja fisik yang mengganggu aktivitas pegawai. Menurut Sedarmayanti (2015:96), mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan atau kelompok”.

Organisasi suatu perusahaan yang mampu bertahan hidup dan berusia lanjut merupakan organisasi yang sensitif dan adiktif terhadap perubahan lingkungan. Mereka selalu mampu mengubah diri melalui perubahan umum yang terjadi sehingga ketika akan terjadinya gejolak dari eksternal, struktur internal mampu menyesuaikan diri bahkan mampu memanfaatkan keuntungan dari perubahan yang telah terjadi. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada beberapa bagian diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan. Dengan memperoleh beberapa data lingkungan kerja peneliti melakukan pra survei dengan cara wawancara kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Tangerang Selatan, terdapat fenomena yang terjadi pada penelitian ini yang didasarkan pada aspek lingkungan kerja fisik yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerusakan yang terjadi diantaranya pada pendukung aktivitas dalam kegiatan di instansi

yang akan mampu memberikan tingkat kinerja pegawai menurun seperti suhu ruangan di ruang kerja membuat pegawai kurang nyaman di tempat kerja mereka, pencahayaan di ruang kerja yang kurang baik kepada para pegawai untuk bekerja, suara bising yang dimana dapat mengganggu konsentrasi setiap para pegawai yang melakukan pekerjaan, Penggunaan warna yang digunakan pada ruangan menggunakan standar. Dan pada keamanan mengalami kurangnya fasilitas seperti cctv yang dapat membantu memantau area sekitar. Oleh karena itu beberapa penjelasan diatas terdapat kendala yang terjadi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini akan menjadi perhatian bagi instansi untuk melakukan tindakan perbaikan dikemudian hari agar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, agar dapat mampu bersaing maka diperlukan perhatian oleh instansi dengan cara melakukan melindungi tenaga kerjanya baik secara moral maupun fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat bekerja secara profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik di perusahaan. Selain itu kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di instansi tersebut. Dari berbagai perbedaan prinsip dan tradisi dapat membentuk masing-masing pegawai mempunyai pandangan yang berbeda atas pekerjaan.

Menurut Robbins (2017:62) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan”. Saat ada budaya yang tidak baik, akan mempengaruhi kinerja kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.

Budaya organisasi yang baik pasti akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik yang baik juga, kualitas pelayanan itu sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya adalah budaya organisasi dan metode organisasinya. Dalam suatu organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan seseorang, dan pada proses organisasi juga dipengaruhi oleh perilaku yang besar pada setiap individu dengan kepentingan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut menentukan norma perilaku yang harus diikuti oleh anggota

organisasi untuk menghasilkan budaya yang produktif.

Setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda karena memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun dari semua perbedaan tersebut akan menyatu menjadi satu budaya yaitu budaya organisasi, sebagai sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dan itu sudah disepakati sebelumnya, tetapi di dalam prosesnya, terdapat beberapa individu yang mungkin dapat menerimanya, yang mungkin akan bertentangan dengan budaya mereka. Kesuksesan organisasi ditentukan oleh tanggung jawab pegawai melaksanakan tugas dan tepat waktu. Tetapi, pada saat masuk jam kerja kedatangan terlambat masih sering terjadi, hal ini diamati bahwa kejadian itu dipengaruhi karakteristik individu dan faktor lingkungan operasional, baik lingkungan kerja fisik maupun kepemimpinan.

data budaya organisasi rata – rata jumlah total yang menjawab TIDAK itu rata-rata lebih besar dari yang menjawab YA, maka hal ini jelas terdapat permasalahan pada setiap indikator yang terjadi selama 3 tahun terakhir yang dapat disimpulkan seperti para pegawai masih enggan mengambil resiko ketika akan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab di instansi, lalu ada perhatian terhadap detail/ ketelitian yang dimana para pegawai kurang teliti pada hal-hal kecil ketika diberikan beberapa tugas oleh instansi, Berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai ini ada terdapat kurang mampu efisien dalam mencapai hasil yang baik, selain itu ada orientasi dalam tim dimana mengalami kurang baik dalam menjalin kerjasama antar para pegawai guna untuk mencapai hasil yang terbaik, dan yang terakhir ada agresivitas dimana para pegawai perlu untuk bekerja keras daripada yang seharusnya dalam tanggungjawab mereka dalam menyelesaikan tugas

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Iis Rahayu, Erwin Syahputra, Anita Sumelvia Dewi. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri Hasil dari penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik dengan secara parsial memiliki pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD

Puskesmas Pesantren I Kediri. Komunikasi ini secara parsial dan memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Hal ini ditunjukkan mulai dari nilai signifikan t sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Abdul Rahman Safiih, Haerul Okta Fahmi Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. Hasil darinya penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja diperoleh nilai Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,784 > 1,983$ dan dengan nilai signifikan $< 0,05$.

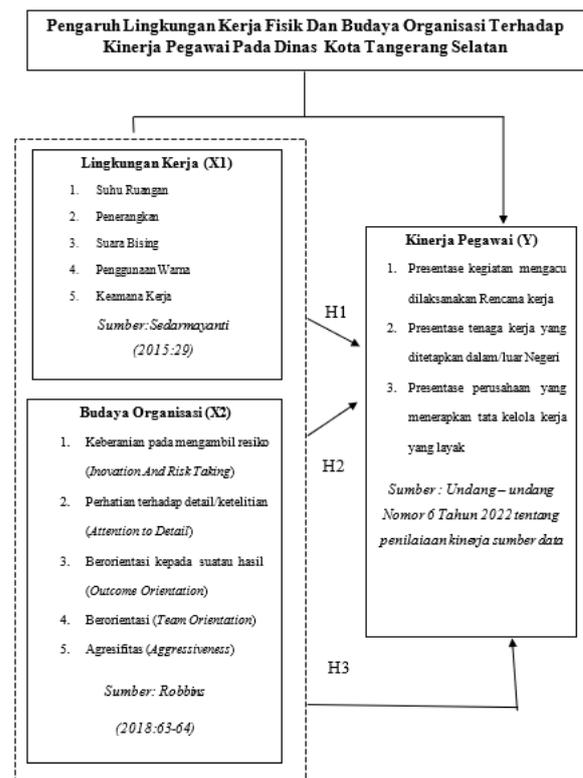
Iis Oktavia, Hamid Halin, Endang Dewi Purnamasari, Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Hasil penelitian tersebut ini menunjukkan hasilnya bahwa di lingkungan kerja fisik dan motivasi kerjanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. Hasil menunjukkan bahwa faktor pada lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pada memiliki pengaruh positif signifikan terhadap suatu kinerja pegawai sebesar 42,2%

Megawati, Basri Hasanuddin, Robert Cornelius. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. Hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa: berdasarkan hasil uji regresi diperoleh Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, yang dapat diartikannya bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama serempak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Kerangka Berpikir

Dalam membuat kerangka pemikiran, ada beberapa hal yang perlu kamu perhatikan, seperti melakukan observasi, melakukan kajian pustaka, dan mencari fakta-fakta yang berkaitan dengan topik pembahasan. Ketiga. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran ini biasanya dibuat dalam bentuk gambar atau bagan yang kemudian disusun hingga bagan satu dengan bagian lainnya saling terhubung. Maka dari itu, kerangka pemikiran ini secara umum dapat dikatakan sebagai sebuah alur untuk menyelesaikan suatu karya tulis atau penelitian. Kerangka berpikir adalah suatu dasar

penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berpikir dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep penelitian. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan gambar kerangka berpikir seperti dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:45) "Hipotesis adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya." Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan mempertimbangan teori yang relevan, maka perumusan hipotesis yaitu:

1. $H^1 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

$H_a : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai antara lingkungan kerja fisik dan kinerja

pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan

2. Ho2 : P = 0 : Diduganya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan
 Ha2 : P ≠ 0 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.
3. Ho3 : P = 0 : Diduga tidak dapat pengaruh pada lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja Kota Tangerang Selatan.
 Ha3 P ≠ 0 : Diduga dapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan di alamat Jl. Raya. Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

Dalam penelitian populasinya adalah Pegawai Dinas Tenaga kerja Kota Tangerang Selatan yang semua berjumlah 77 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 36 pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

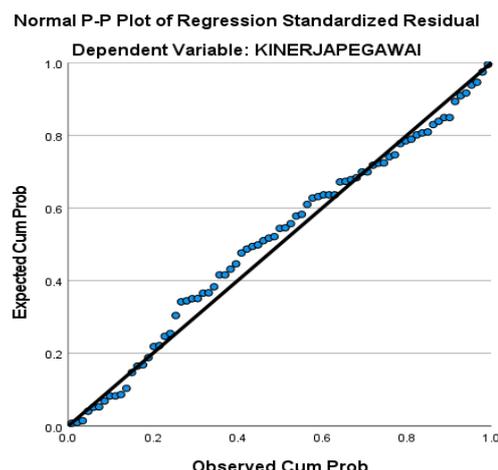
Tabel I. Hasil Uji Metode *Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10020820
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.057
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.244
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound

b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah penulis 2024

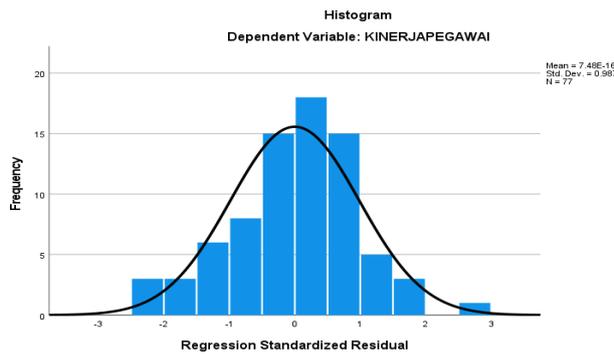
Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa data residual nilai Asym. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikan lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Sehingga proses perhitungan uji statistik lainnya dapat dilanjutkan dengan baik.



Sumber : Data diolah penulis 2024

Gambar 2. Uji P-Plot Multi Normalitas

Dari gambar diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, Dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi berdistribusi normal.



Sumber : Data diolah penulis 2024
 Gambar 3. Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel II. Hasil Uji Multikolinieritas

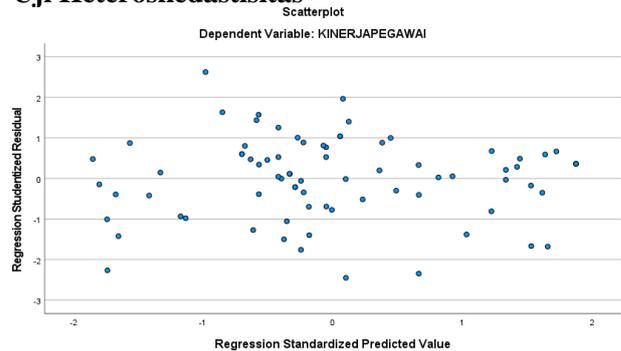
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	4.3792	2.082		2.104	.039		
Lingkungan Kerja Fisik	.178	.075	.162	2.386	.020	.588	1.700
Budaya Organisasi	.705	.062	.780	11.463	.000	.588	1.700

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel berdasarkan pada variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi memiliki nilai toleransi yaitu 0,588 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1.700 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat pada variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis 2024
 Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar titik-titik pada grafik scatterplot tidak ada pola penyebaran yang terdefinisi dengan jelas atau tidak membentuk pola khusus. Dapat disimpulkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model ini dikatakan layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel III. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.793	4.15525	1.916

A. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik
 B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Durbin-Watson 1,916. Maka dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson Tidak ada autokorelasi

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel IV. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	T	Sig.

	B	Std. Error	Beeta		
1	(Constant)	7.775	3.410		2.280
	Lingkungan kerja Fisik	.728	.095	.663	7.676

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan tersebut persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,775 + 0.728$

Dengan demikian, nilai (a) atau konstanta sebesar 7,775 nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) saat ini bernilai nol atau tidak berubah, dan kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 7,775. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,728 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya dengan setiap peningkatan pada lingkungan kerja fisik sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,728.

Tabel V. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.594	1.635		4.644	.000
	Budaya Organisasi	.799	.049	.885	16.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,594 + 0,799$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,594 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan tetap sama dengan nilai nol atau tidak berubah selama budaya organisasi (X2) tetap sama. Koefisiensi regresi nilai (b) adalah sekitar 0,799 (positif) yang menunjukkan pengaruh yang searah, yang berarti bahwa kinerja akan meningkat dengan setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 0,799.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel VI. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.379	2.082		2.104	.039
	Lingkungan Kerja Fisik	.178	.075	.162	2.386	.020
	Budaya Organisasi	.705	.062	.780	11.463	.000

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel di kolom *Unstandardized Coefficients* dapat dibuat fungsi persamaan $Y = 4.379 + 0,178 X1 + 0,705 X2$

- Konstanta a = 4,379 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,379 satuan.
- Koefisien (b1) = 0,178 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,178 satuan.
- Koefisien (b2) = 0,705 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,705 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel VII. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.793	4.15525

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

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel hasil uji koefisiensi korelasi yang diperoleh yaitu R sebesar 0,893. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi

berada pada tingkat 0,80 – 0,99 maka Tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel VIII. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.432	6.87649

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel didapat nilai R = 0,663 dan Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,440 Artinya variabel lingkungan kerja fisik (X1) berkontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sekitar 44 % sedangkan 56% terpengaruhi oleh aspek lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel X. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.780	4.28322

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel didapat nilai R = 0,885 dan Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,783 yang artinya variabel Budaya Organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 78,3% sedangkan 21,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel IX. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²) Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.793	4.15525

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,798 atau sebesar 79,8% maka dapat disimpulkan, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 79,8% terhadap kinerja pegawai (Y) dan sisanya 20,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t

Tabel X. Hasil Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beeta		
1	(Constant)	7.775	3.410		2.280	.025
	Lingkungan Kerja Fisik	.728	.095	.663	7.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Lingkungan Kerja fisik memiliki nilai t hitung sebesar 2,280 dan nilai signifikan 0,000 serta nilai t tabel adalah 1,66543. Karena nilai t hitung > t tabel (2,280 > 1,66543) dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan Kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Tabel XI Hasil Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a			
	Unstandardized	Standardized	
	dized	dized	

Model		Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.594	1.635	4.644	.000
	Budaya Organisasi	.799	.049	16.437	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi (X2) yaitu sebesar 0,000.

Sehingga lebih kecil dari 0,05 yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,644 dan nilai signifikan 0,000 serta nilai t tabel adalah 1,66543. Karena nilai t hitung > t tabel (4,644 > 1,66543) dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hipotesis (Uji F)

Tabel XII. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5054.622	2	2527.311	146.374	.000 ^b
	Residual	1277.690	74	17.266		
	Total	6332.312	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui bahwa terdapat nilai *f hitung* sebesar 146,374 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena *f hitung* > *f tabel* (146,374 > 3,120) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yakni Lingkungan Kerja Fisik

(X1) dan Budaya Organisasi (X2) Bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi. Variabel lingkungan kerja fisik bertanda positif, ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik berbanding lurus atau searah terhadap kinerja pegawai. Hasil dari persamaan regresi adalah $Y = 7,775 + 0,728X1$. Dalam hasil uji statistik t test./Uji Parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Karena didukung oleh data peneliti yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iis Oktavia, Hamid Halin, Endang Dewi Purnamasari (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali” yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya dan memberikan implikasi penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bertanda positif, ini berarti bahwa budaya organisasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja pegawai. Hasil dari persamaan regresi adalah $Y = 7,594 + 0,799X2$. Dari hasil uji statistic t test / Uji Parsial juga menunjukkan nilai koefisien

sebesar $0,000 < 0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rahman syafi'i dan Haerul Okta Fahmi (2023) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta" yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya dan memberikan implikasi penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola budaya organisasi dengan baik guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Sehingga kedua variabel harus sama- sama.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, hasil uji F / Uji Simultan menunjukkan besar nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari apa yang diperoleh Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diperoleh nilai sebesar 0,798 atau sebesar 79,8% yang dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan Kerja fisik dan budaya organisasi. Sedangkan nilai sebesar 20,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian seperti variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, motivasi, k3 dll.

Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi ini merupakan dua faktor penting yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oerorganisasi juga peerlu

foecus pada perbaikan dan peengeembangan dua aspek teerseebut deemi tujuan meencapai kinerja pegawai yang optimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan acuan dari hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan yang menggunakan variabel lingkungan Kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- a. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 7,775 + 0,728X1$, maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 7,775 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 7,775. Koefisien regresi bernilai 0,728 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan pada Lingkungan Kerja fisik sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,728 Uji t memiliki nilai *hitung* 2,280 dan nilai tabel distribusi 5% 1,66543, maka $t_{hitung} 2,280 > t_{tabel} 1,66543$ dengan taraf sig. $< 0,05$ yaitu 0.000. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 7,594 + 0,799X2$, maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 7,594 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Budaya Organisasi (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai

7,594. Koefisien regresi bernilai 0,799 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan pada Lingkungan Kerja fisik sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,799. Uji t memiliki nilai t_{hitung} 4,644 dan nilai tabel distribusi 5% 1,66543, maka t_{hitung} 4,644 > t_{tabel} 1,66543 dengan taraf sig. < 0.05 yaitu 0.000. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana $Y = 4,379 + 0,178X1 + 0,705X2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,379 artinya bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,178 satuan dan jika variabel Budaya Organisasi (X2) meningkat satu- satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,705 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ (146,374 > 3,120) dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05.

Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = Y = 4,379 + 0,178X1 + 0,705X2$ nilai korelasi sebesar 0,893, nilai koefisien determinasi sebesar 79,8 %, serta nilai f_{hitung} 46,374 > 3,120 dengan Tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, Susanto. 2015. Teori Belajar Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar. Jakarta: Prenada Media
- [2] Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian.
- [3] Bungin, Burhan. 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana
- [4] Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- [6] Eka Wahyuni.(2018).Pengaruh Lingkungan kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(3).
- [7] Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7-13.
- [10] Maduningtyas, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. L'ESSENTIAL. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395-400
- [11] Randi.2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga
- [12] Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- [13] Sedarmayanti.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT. Refik Aditama.\
- [14] Subekhi. Akhmad, Jauhar Mohammad. 2013. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- [15] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- [16] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
- [17] Safiih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai satuan pengamanan PT Tunas

- Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 115-139.
- [18] Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123)
- [19] Yunanti, S., Amelia, R. W., & Nofiana, L. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 6(3), 2552-2559.