

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA KOTA DEPOK

Arina Sabilillah¹, Sigit Purnomo²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
arinaasabilillah@gmail.com, dosen02152@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Physical Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.134>

Abstract

This study aims to determine the influence of the Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at the Depok City Legal and Human Rights Human Resources Development Agency. The research method used is a quantitative method with a 136 respondents using a simple random sampling technique. The results showed that the Physical Work Environment (X_1) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y), as shown by the t-value calculated $9.203 > t \text{ table } 1.978$ and the significance of $0.000 < 0.05$. Organizational Culture (X_2) also had a positive and significant effect on Employee Performance (Y) as shown by the t-value of $8.950 > t \text{ table } 1.978$ and significance of $0.000 < 0.05$. In multiple linear regression ($Y = 10.598 + 0.379X_1 + 0.364X_2$), the Physical Work Environment and Organizational Culture simultaneously had a positive and significant effect on Employee Performance, with a value of F calculated as $54.808 > F \text{ table } 3.06$. The simultaneous correlation coefficient was obtained of 0.672, and the determination coefficient (R^2) was 0.452, so that the two variables contributed an influence of 45.2%. Based on the results of this study, it can be concluded that the better the physical working environment conditions and the stronger the organizational culture applied, the higher the performance of employees at the Depok City Legal and Human Rights Human Resources Development Agency.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya

manusia yang teruji kemampuan, keterampilan pada setiap perusahaan dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah tentang kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas sehari-hari dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan, stres, hingga penurunan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja Menurut Siagian (2020:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik mencakup beberapa elemen seperti pencahayaan, warna, udara, dan suara. Setiap elemen ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman dalam perilaku dan pengambilan keputusan di lingkungan kerja.

Budaya Organisasi Menurut Robins (2018:63) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara – cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara bertindak”. Setiap organisasi mempunyai karakteristik yang khas artinya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian yang berbeda. Namun, membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang efektif bukanlah hal yang mudah. Banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi dengan praktik kerja sehari-hari.

Kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2020:67) “mengungkapkan istilah

kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2021:17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2021:215). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 205 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2021:82) berpendapat sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menemukan ukuran sampel bila populasi diketahui, maka sampel yang diperoleh dengan cara menggunakan rumus *slovin* menurut Sugiyono (2021:16), menyebutkan bahwa rumus Slovin digunakan ketika peneliti tidak memiliki informasi lengkap tentang variabilitas populasi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus slovin sampel yang diambil sebanyak 136 pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil analisis regresi linear sederhana yang dihitung menggunakan *software system* SPSS versi 29 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.707	2.520		6.234	<,001
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.616	.067	.622	9.203	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output SPSS, Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada Tabel 1.1 diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,707 + 0,616X_1$$

Keterangan:

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

Y = Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi sederhana menunjukan nilai konstanta sebesar 15,707 yang berarti meskipun tidak ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai tetap berada pada tingkat dasar sebesar 15,707.

Tabel 1.2
Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisai (X_2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	14.218	2.754	5.162	<,001
	BUDAYA ORGANISASI	.638	.071	.612	8.950 <,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output SPSS, Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada Tabel 1.2 diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,218 + 0,638X_2$$

Keterangan:

X_2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Pegawai

Nilai konstanta sebesar 14,218 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_2) tidak mengalami peningkatan, maka nilai dasar kinerja pegawai tetap sebesar 14,218.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 29 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.598	2.718		3.899 <,001
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.379	.087	.383	4.341 <,001
	BUDAYA ORGANISASI	.364	.092	.349	3.958 <,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output SPSS 29, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1.3, diperoleh persamaan $Y = 10,598 + 0,379X_1 + 0,364X_2$, di mana:

Y= Kinerja Karyawan

X₁= Komunikasi

X₂= Lingkungan Kerja Fisik.

Nilai konstanta sebesar 10,598 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan budaya organisasi (X₂) bernilai nol, maka nilai dasar kinerja pegawai tetap sebesar 10,598.

UJI HIPOTESIS

1. Uji T

Uji parsial untuk menguji bagaimana pengaruh variable Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan keputusan diambil melalui perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel sesuai kriterian pengujian yang telah ditentukan.

Tabel 1.4
Hasil Uji Parsial (t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.707	2.520		6.234	<,001
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.616	.067	.622	9.203	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output SPSS 29, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada Tabel 1.4, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,203 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Dikatakan ada pengaruh apanila t hitung > t tabel, dimana t hitung sebesar 9,203 dan t tabel sebesar 1,656. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Adapun hasil Uji Parsial (t) variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Parsial (t) Variabel Budaya Organisasi (X₂)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.218	2.754		5.162
	BUDAYA ORGANISASI	.638	.071	.612	8.950

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output SPSS 29, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada Tabel 1.5, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,950 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dikatakan ada pengaruh apanila t hitung $>$ t tabel, dimana t hitung sebesar 8,950 dan t tabel sebesar 1,656. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji F

Untuk pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilakukan dengan uji F (uji simultan). Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria signifikan 5% (0,05). Dalam hal ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F table.

Tabel 1. 6
Hasil Pengolahan Data Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2133.697	2	1066.849	54.808
	Residual	2588.862	133	19.465	
	Total	4722.559	135		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Sumber: Output SPSS 29, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1.6, diperoleh nilai F hitung sebesar 54,808 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 9,203 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Maka, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” dinyatakan diterima, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 8,950 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Maka, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 54,808 $>$ F tabel 3,06. Selain itu, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,452 yang berarti bahwa sebesar 45,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Maka, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Dengan kemudian dapat disimpulkan kedua variabel secara bersama – sama memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Algifari, T. (2021). *Ekonometri Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Alisna, A. Z., & Fernos, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126-135.
- Arif Yusuf Hamali, S.S, M.M (2021). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- Armstrong, M & Baron F. (2020). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Enny. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen
- Fauzi, Akhmad.dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Management Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Fitriani, D., & Purnomo, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 1(3), 189-200.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE 55 Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41-53.
- Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Respon Publik*, 15(2), 13-22.
- Mangkunegara. (2020:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Masram, 2020. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. Press.
- Matondang, A. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 1(1), 48-58.
- Rahayu, I., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 15-30.
- Robbins. 2018. *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- Santoso, Singgih. (2021). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377-391.
- Tegar, Nanang. 2021. *Manajemen SDM Dan Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT
- Terry, George R. 2021. *Dasar – Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu Jakarta: PT Bumi Aksara
- Yunanti, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2184-2195.