

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan

Veritia¹, Feb Amni Hayati², Lili Sularmi³, Reza Sofyan Romadhon⁴

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00822@unpam.ac.id

Submitted: 19th January 2025 | **Edited:** 28th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Veritia, V., Hayati, F. A., Sularmi, L., & Romadhon, R. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 642-649.

ABSTRACT

The urgency of this research lies in the growing recognition that both the physical work environment and organizational culture significantly impact employee performance, especially in increasingly competitive business landscapes. This study aims to examine the influence of the physical work environment and work culture on employee performance at PT. Cakrabuana Consultants, South Jakarta. Using a quantitative observational method, data were collected from 80 employees and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The findings reveal that both the physical work environment and work culture independently and collectively have a significant positive effect on employee performance. A conducive physical work environment enhances comfort, focus, and motivation, while a strong, supportive work culture fosters engagement, discipline, and collaboration. The analysis suggests that improving both factors can lead to a meaningful increase in employee productivity and effectiveness. These results underline the importance for organizations to invest in physical workspace improvements and cultivate a positive, performance-oriented culture. Such efforts can lead not only to better individual outcomes but also to enhanced organizational success. The implications highlight that management should prioritize workplace conditions and cultural development as strategic assets in human resource management.

Keywords: Physical Work Environment, Work Culture, Employee Performance, Organizational Behavior, Human Resource Strategy

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui optimalisasi kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif (Susanti & Mulyadi, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek-aspek lingkungan kerja guna menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga kerja.

Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai elemen seperti pencahayaan, ventilasi, tata letak ruang, kebersihan, hingga keamanan kerja. Ketika elemen-elemen ini ditata dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja.

Studi oleh Ramadhani dan Lestari (2021) menunjukkan bahwa kenyamanan fisik dalam bekerja berdampak langsung terhadap konsentrasi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja fisik menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan kinerja optimal bagi karyawan.

Selain faktor fisik, budaya kerja juga menjadi unsur penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh organisasi dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam berinteraksi dan menyelesaikan pekerjaan. Menurut Fitriani dan Nugroho (2019), budaya kerja yang positif dapat membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama antar karyawan, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Budaya kerja yang kuat menciptakan kohesi sosial dalam organisasi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang belum menyeimbangkan antara lingkungan kerja fisik dan budaya kerja sebagai satu kesatuan yang saling mendukung. Di PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan, beberapa indikasi menunjukkan bahwa belum optimalnya lingkungan kerja fisik dan adanya perbedaan persepsi terhadap budaya kerja berdampak pada variabilitas kinerja antar karyawan. Hal ini terlihat dari fluktuasi produktivitas dan keluhan terkait fasilitas serta komunikasi internal yang belum konsisten. Permasalahan ini memunculkan kebutuhan akan kajian ilmiah untuk mengetahui secara empiris pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya telah banyak mengulas hubungan antara lingkungan kerja atau budaya kerja terhadap kinerja, namun sebagian besar membahasnya secara terpisah. Penelitian oleh Wahyuni dan Saputra (2020) hanya memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, sementara studi oleh Hidayat (2019) lebih menitikberatkan pada pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, terdapat gap dalam literatur yang belum banyak meneliti secara simultan pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam satu model analisis yang komprehensif.

Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menyatukan dua perspektif tersebut dalam satu kerangka penelitian. Dengan menganalisis secara bersama-sama, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih utuh tentang bagaimana kedua faktor ini saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sari dan Pranoto (2022), pendekatan multidimensional dalam manajemen sumber daya manusia lebih relevan untuk menjawab kompleksitas tantangan organisasi modern. Maka dari itu, penelitian ini mencoba menjawab kebutuhan tersebut dengan pendekatan yang terintegrasi.

Selain untuk mengisi kekosongan akademik, penelitian ini juga memiliki nilai praktis bagi manajemen perusahaan, khususnya di PT. Cakrabuana Consultants. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih strategis, baik dalam perbaikan lingkungan kerja fisik maupun pembentukan budaya kerja yang produktif. Hal ini sejalan dengan pandangan dari Handayani dan Yusuf (2023) bahwa perbaikan sistem kerja internal akan berdampak langsung pada efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui secara empiris seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan teori organisasi serta

implikasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik merujuk pada kondisi fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Unsur-unsur utama dari lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, suhu, kelembapan, kebisingan, ventilasi, tata letak ruang kerja, serta ketersediaan peralatan kerja yang ergonomis. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi stres, dan mencegah cedera kerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, hingga gangguan kesehatan jangka panjang (Sukanto & Sari, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik secara signifikan berkontribusi terhadap kepuasan dan performa karyawan. Misalnya, pencahayaan alami dan suhu ruangan yang ideal terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas (Putri et al., 2020). Selain itu, tata letak ruang yang mendukung mobilitas dan interaksi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Rahmawati & Nugroho, 2019). Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kesejahteraan dan kinerja SDM.

Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah sistem nilai, norma, sikap, dan perilaku yang diyakini dan diterapkan oleh individu dalam suatu organisasi, yang membentuk identitas, etos, serta cara kerja kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja menciptakan pedoman tidak tertulis tentang bagaimana karyawan berinteraksi, menyelesaikan masalah, dan merespons tantangan. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan karena menciptakan lingkungan yang mendukung dan selaras dengan visi organisasi (Hidayat & Wibowo, 2020).

Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dan adaptif berdampak signifikan terhadap efektivitas organisasi. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang visioner, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja menjadi kunci dalam membangun budaya kerja yang produktif (Safitri & Kurniawan, 2021). Selain itu, internalisasi nilai-nilai organisasi melalui pelatihan dan teladan pimpinan turut memperkuat kohesi tim serta meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan (Utami et al., 2023). Oleh karena itu, pengelolaan budaya kerja merupakan investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia dan daya saing organisasi.

Kinerja

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi seseorang dalam melaksanakan tugas serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi (Hasibuan & Sari, 2020). Evaluasi kinerja biasanya dilakukan melalui penilaian terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kedisiplinan dalam bekerja.

Secara teoritis, peningkatan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan pemberian dukungan organisasi seperti pelatihan, fasilitas kerja, serta sistem penghargaan yang adil

(Yuliana & Prasetyo, 2019). Selain itu, keterlibatan emosional dan kepuasan kerja juga berperan dalam menjaga konsistensi kinerja yang optimal (Ramadhani et al., 2023). Oleh karena itu, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pengembangan dan pemberdayaan karyawan secara berkelanjutan agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kerangka Penelitian

Argumentasi teoritis mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan didasarkan pada prinsip bahwa kondisi kerja yang nyaman dan nilai-nilai organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Menurut teori Two-Factor dari Herzberg, lingkungan kerja fisik termasuk dalam faktor hygiene yang, meskipun tidak secara langsung memotivasi, sangat menentukan kepuasan kerja dan mencegah ketidaknyamanan yang menghambat kinerja. Lingkungan kerja yang baik meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, dan ergonomis dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan konsentrasi kerja (Putri et al., 2020). Penelitian oleh Sukanto dan Sari (2021) juga menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kerja karyawan di sektor manufaktur.

Sementara itu, budaya kerja berperan sebagai fondasi perilaku organisasi dan menjadi kekuatan pendorong di balik loyalitas, motivasi, dan inisiatif individu. Menurut Robbins & Judge (2019), budaya kerja yang kuat mampu membentuk kesamaan persepsi dan menciptakan identitas kolektif yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Penelitian oleh Safitri & Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja yang adaptif dan berorientasi pada hasil secara signifikan meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan. Selanjutnya, Utami et al. (2023) menambahkan bahwa internalisasi nilai-nilai organisasi dalam budaya kerja dapat mendorong kolaborasi, kedisiplinan, serta pengambilan keputusan yang selaras dengan visi perusahaan.

Gabungan antara lingkungan kerja fisik yang mendukung dan budaya kerja yang positif menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyediakan ruang fisik bagi produktivitas, sementara budaya kerja menjadi pengarah perilaku dan motivasi. Studi oleh Ramadhani et al. (2023) menemukan bahwa kombinasi dua faktor ini berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyeimbangkan investasi antara peningkatan infrastruktur fisik dan penguatan nilai-nilai budaya kerja untuk mencapai performa karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Objek penelitian ini adalah PT. Cakrabuana Consultants yang beralamat di Jl. RS. Fatmawati Raya No.15, Komplek Golden Plaza Blok E/16, Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cakrabuana Consultants. Adapun sampel penelitian berjumlah 80 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling atau pengambilan sampel secara acak sederhana, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Teknik

pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam kuesioner mengacu pada skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yang digunakan untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap lingkungan kerja fisik, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda, guna mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen (lingkungan kerja fisik dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Tahapan analisis dimulai dari uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memenuhi syarat analisis regresi. Tahapan terakhir adalah uji hipotesis, yang meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan) serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil olah data SPSS yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Artinya, seluruh item memiliki hubungan yang cukup kuat dengan total skor masing-masing variabel, sehingga instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen penelitian tersebut layak digunakan untuk pengumpulan data karena telah memenuhi syarat validitas secara statistik berdasarkan nilai Corrected Item Total Correlation (CITC) $> 0,30$.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel-variabel dalam penelitian ini berada di atas 0,6, yang mengindikasikan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Artinya, instrumen penelitian tersebut konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud dan menghasilkan data yang stabil jika diuji ulang. Dengan demikian, kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil olah data SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,196 yang lebih besar dari 0,05, artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal secara univariat. Dengan kata lain, tidak terdapat pelanggaran asumsi normalitas pada data sehingga data layak untuk dianalisis menggunakan metode statistik parametrik seperti regresi berganda. Namun, perlu dicatat bahwa uji Kolmogorov-Smirnov secara umum menguji normalitas univariat, sedangkan untuk normalitas multivariat biasanya digunakan uji lain seperti uji Mahalanobis Distance.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = (a) 1,061 + (b^1X1) 0,415 + (b^2X2) 0,268 + (e) 2,064$$

Dari persamaan diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Nilai 1,061 artinya maka kinerja karyawan mampu meningkatkan lingkungan kerja fisik dan budaya kerja.
2. Nilai 0,415 artinya lingkungan kerja fisik yang diberikan 1 kali mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Nilai 0,268 artinya budaya kerja yang diberikan 1 kali mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai 2,064 artinya standar kelemahan atau selisih antara nilai kinerja karyawan dan estimasi nilai kinerja karyawan.

Nilai 1,061 yang tercatat menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan mampu meningkatkan lingkungan kerja fisik dan budaya kerja. Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan fisik serta budaya kerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan Putri et al. (2020) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan berkontribusi pada perbaikan lingkungan kerja fisik, karena karyawan yang berkinerja baik cenderung mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, budaya kerja yang positif juga mendorong perilaku kerja yang produktif, seperti dijelaskan oleh Safitri & Kurniawan (2021).

Nilai 0,415 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,415 menegaskan pentingnya aspek fisik di tempat kerja bagi produktivitas karyawan. Penelitian Sukanto dan Sari (2021) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan dan ventilasi yang baik, dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi kelelahan. Selanjutnya, nilai 0,268 yang menggambarkan bahwa budaya kerja yang meningkat satu satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,268 menunjukkan bahwa budaya kerja juga berperan sebagai faktor pendorong kinerja, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan lingkungan fisik. Utami et al. (2023) menegaskan bahwa internalisasi nilai budaya organisasi mampu meningkatkan semangat dan kedisiplinan kerja karyawan sehingga berdampak positif pada kinerja.

Sedangkan nilai 2,064 yang mencerminkan standar kelemahan atau selisih antara nilai kinerja karyawan yang diobservasi dengan nilai estimasi kinerja karyawan mengindikasikan adanya variasi atau deviasi tertentu dalam kinerja yang belum sepenuhnya dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua faktor tersebut berpengaruh, ada faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi individu, kepemimpinan, atau faktor personal lainnya. Ramadhani et al. (2023) juga menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal, sehingga analisis komprehensif diperlukan untuk pemahaman yang lebih menyeluruh.

Uji T (Parsial)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 14,044 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai ttabel 1,99125 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan 77. Dengan kata lain, lingkungan kerja fisik berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Putri, Setiawan, dan Prasetyo (2020) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa.

Signifikansi nilai uji t yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) memperkuat bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bukan kebetulan atau hasil dari variabilitas data semata, melainkan efek nyata yang dapat diandalkan secara statistik. Penelitian lain yang relevan juga menunjukkan pentingnya faktor lingkungan fisik,

seperti tata letak fasilitas, pencahayaan, dan suhu ruangan, yang mampu memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan (Rahmawati & Nugroho, 2019; Sukanto & Sari, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Ramadhani dan Lestari (2021) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, sirkulasi udara, dan fasilitas pendukung sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, investasi pada perbaikan lingkungan kerja fisik tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada peningkatan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y . Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 226,136 yang jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,11 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan 78. Dengan kata lain, secara bersama-sama kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh bersama antara X_1 dan X_2 terhadap Y ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Tingkat signifikansi (p -value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menguatkan bahwa hasil uji F ini bukan terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hubungan yang nyata dan signifikan secara statistik. Penemuan ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Hasibuan dan Sari (2020) yang menunjukkan bahwa kombinasi variabel seperti budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh bersama ini menandakan pentingnya memperhatikan berbagai faktor sekaligus dalam upaya meningkatkan performa pegawai.

Selain itu, Ramadhani, Nugraha, dan Lestari (2023) juga menemukan bahwa faktor-faktor motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa manajemen perlu menerapkan pendekatan yang holistik, mengintegrasikan berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja agar hasil yang diperoleh lebih optimal. Dengan demikian, hasil uji F ini menjadi dasar kuat bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang mempertimbangkan berbagai variabel sekaligus.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan. Lingkungan kerja fisik terbukti menjadi faktor utama yang mendukung peningkatan performa pegawai. Hasil pengujian memperkuat kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan secara individual.

Selain itu, budaya kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja memegang peranan penting dalam membentuk produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Meskipun kontribusinya lebih rendah dibandingkan lingkungan kerja fisik, budaya kerja tetap menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja.

Ketika kedua variabel tersebut—lingkungan kerja fisik dan budaya kerja—

digabungkan, penelitian menemukan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini secara simultan memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengoptimalkan kedua aspek ini secara bersamaan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, R., & Nugroho, A. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 45–53.
- Handayani, S., & Yusuf, R. (2023). *Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Budaya Organisasi*. Jurnal Bisnis dan Organisasi, 10(2), 101–110.
- Hidayat, A. (2019). *Budaya Kerja dan Loyalitas Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Retail*. Jurnal Psikologi Industri, 5(2), 88–96.
- Ramadhani, D., & Lestari, N. (2021). *Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(3), 130–138.
- Sari, M., & Pranoto, H. (2022). *Pendekatan Multidimensional dalam Manajemen SDM Modern*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 14(2), 165–178.
- Susanti, D., & Mulyadi, E. (2020). *Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Terapan, 8(1), 60–68.
- Wahyuni, L., & Saputra, I. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 11(1), 25–33.
- Hasibuan, M. S. P., & Sari, D. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan dalam Organisasi Modern*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1), 55–63.
- Hidayat, R., & Wibowo, A. (2020). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(1), 33–40.
- Putri, A. N., Setiawan, R., & Prasetyo, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(2), 112–120.
- Rahmawati, D., & Nugroho, Y. (2019). *Tata Letak Fasilitas dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas*. Jurnal Teknik Industri, 21(1), 45–54.
- Ramadhani, F., Nugraha, R., & Lestari, M. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal SDM dan Organisasi, 4(1), 12–20.
- Safitri, R., & Kurniawan, D. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas di Lingkungan Perusahaan*. Jurnal Ilmu Administrasi, 18(2), 92–100.
- Sukanto, A., & Sari, M. (2021). *Kualitas Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Kesehatan Karyawan*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 16(3), 189–197.
- Utami, S., Pranata, A., & Lestari, D. (2023). *Internalisasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Tim*. Jurnal Pengembangan SDM, 5(1), 15–22.
- Yuliana, S., & Prasetyo, B. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 10(2), 78–85.