



Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki

Muhammad Aldy Alamsyah^{1*}, Miftahul Munir², Anita Sumelvia Dewi³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri - Kediri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: aldymuhammad2001@gmail.com¹

Abstract : *This study assesses the influence of organizational culture, physical work environment, and non-physical work environment on employee performance at UD. Sumber Rejeki. Organizational culture is understood as the values, norms, and patterns of behavior agreed upon by members. The physical work environment refers to tangible conditions such as layout, lighting, and cleanliness. The non-physical work environment relates to the psychological climate and social relationships in the workplace. The research design is quantitative with a census or saturated sample technique. All 32 employees were respondents. The instrument was compiled using a Likert scale. The data were processed using SPSS 25. The analysis stages included validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, t-test for partial effects, f-test for simultaneous effects, and the coefficient of determination R². The partial test results showed that organizational culture did not have a significant effect on employee performance. Conversely, the physical work environment and non-physical work environment had a positive and significant effect. The simultaneous test confirmed that the three variables together had a positive and significant effect on performance. These findings indicate that improvements in physical aspects such as room comfort, equipment, and safety standards, as well as strengthening non-physical aspects such as supervisor support, role clarity, and communication, are more directly related to performance improvement than existing cultural characteristics. In practical terms, management needs to prioritize programs to improve the physical work environment and psychological climate, accompanied by periodic evaluations so that the impact can be measured against performance indicators.*

Keywords: *Employee Performance; Organizational Culture; Physical Work Environment; UD. Sumber Rejeki; Work Environment.*

Abstrak Penelitian ini menilai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di UD. Sumber Rejeki. Budaya organisasi dipahami sebagai nilai, norma, dan pola perilaku yang disepakati anggota. Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi nyata seperti tata ruang, pencahayaan, dan kebersihan. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan iklim psikologis dan hubungan sosial di tempat kerja. Desain penelitian bersifat kuantitatif dengan teknik sensus atau sampel jenuh. Seluruh 32 karyawan dijadikan responden. Instrumen disusun dalam skala Likert. Data diolah menggunakan SPSS 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji f untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi R². Hasil uji parsial menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan. Uji simultan menegaskan ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan perbaikan aspek fisik seperti kenyamanan ruang, peralatan, dan standar keselamatan, serta penguatan aspek nonfisik seperti dukungan atasan, kejelasan peran, dan komunikasi, lebih terkait langsung dengan peningkatan kinerja dibandingkan karakter budaya yang ada. Implikasi praktisnya, manajemen perlu memprioritaskan program peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan iklim psikologis, disertai evaluasi periodik agar dampaknya terukur pada indikator kinerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; UD. Sumber Rejeki.

1. LATAR BELAKANG

Perubahan ekonomi global berdampak langsung pada perekonomian Indonesia yang terus bergerak. Sebagai negara berkembang dengan penduduk besar, Indonesia memiliki potensi SDM yang kuat. Potensi ini tidak akan bernilai optimal tanpa strategi pengelolaan yang tepat. Salah satu kunci pengelolaan SDM yang efektif ialah perhatian pada kesejahteraan karyawan.

Manajemen SDM berperan penting bagi keberlangsungan perusahaan. Manajemen SDM dipahami sebagai sistem untuk mengarahkan sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Keberhasilan tujuan sangat bergantung pada mutu kinerja pegawai di setiap unit. Karena itu, karyawan perlu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai.

Untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan etika kerja yang diyakini serta dipraktikkan bersama. Penerapan budaya yang baik mendorong kenaikan kinerja. Kondisi lingkungan kerja juga menentukan hasil kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu fisik dan nonfisik.

Budaya organisasi serta kondisi kerja fisik dan nonfisik merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Di UD. Sumber Rejeki, produsen krecek di Kediri, penilaian awal menunjukkan kinerja belum optimal. Indikasinya, dukungan budaya belum kuat, sementara fasilitas dan iklim kerja, baik fisik maupun nonfisik, belum memadai.

Berdasarkan masalah tersebut, penelitian ini menilai besarnya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Rejeki. Bukti sebelumnya mendukung fokus ini. Sjien et al., (2023), melaporkan budaya organisasi berdampak langsung pada kinerja karyawan di PT SustinfinPro Jakarta. Iis Rahayu *et al.*, (2022), menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. menyatakan “lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri”. Avrensa et al., (2023), menemukan lingkungan kerja nonfisik juga berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja pegawai BNN Kabupaten Nganjuk. Syahputro *et al.*, (2021), “menunjukkan secara simultan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai wujud nyata dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi. Pencapaian ini tidak hanya sebatas pada pemenuhan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah ditentukan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana individu mampu mencapai sasaran yang telah direncanakan. Tingkat kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh beragam faktor, antara lain kemampuan teknis dan nonteknis yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja yang diperoleh selama menjalankan tugas, dedikasi atau komitmen terhadap pekerjaan, serta ketersediaan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Telaumbanua *et al.*, (2024), “kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dari individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Sanjaya & Desty Febrian, (2024), “kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh individu dalam upaya memenuhi tujuan organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki”.

Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan menurut Safitri, (2022), adalah :

- a. Kualitas kerja. Tingkat kesesuaian hasil dengan standar organisasi, termasuk ketepatan dan kerapian.
- b. Kuantitas kerja. Volume tugas yang selesai dalam periode tertentu, tercermin dari kecepatan dan intensitas kerja.
- c. Tanggung jawab. Kesadaran untuk menuntaskan kewajiban serta menjaga amanah pekerjaan.
- d. Kerja sama. Kemauan berkoordinasi dengan atasan dan rekan lintas lini untuk meningkatkan hasil tim.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, norma, dan perilaku kerja yang dipegang serta dijalankan bersama, yang menjadi pembeda antar organisasi. Wahyuddin, (2022), “budaya organisasi merupakan dasar atau landasan kesamaan pendapat dan keyakinan serta nilai-nilai praktis seluruh anggota organisasi”. Menurut Wahyudi & Tupti, (2023), “budaya organisasi merupakan dasar atau landasan kesamaan pendapat dan keyakinan serta nilai-nilai praktis seluruh anggota organisasi”. Sedangkan menurut Hastuti *et al.*, (2020),

“budaya organisasi ialah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijalankan oleh seluruh anggota dalam melakukan pekerjaan sebagai langkah yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah aturan dalam organisasi”.

Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel budaya organisasi menurut Vebrianis *et al.*, (2021), adalah :

- a) Disiplin. Perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan, dan jadwal yang telah ditetapkan.
- b) Keramahan. Sikap dan tindakan yang menunjukkan kehangatan, kesopanan, dan pertimbangan terhadap orang lain. Keramahan mencakup kemampuan untuk berinteraksi dengan baik, dan menunjukkan empati saat berkomunikasi dengan rekan kerja.
- c) Ketanggapan. Kemampuan untuk merespons atau bereaksi secara cepat dan tepat terhadap suatu permasalahan yang muncul.
- d) Berkoordinasi. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, baik dalam tim maupun antar bagian dalam perusahaan, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada seluruh keadaan nyata di area kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan saat bekerja. Komponennya termasuk penataan ruang, intensitas cahaya, sirkulasi udara, suhu ruangan, level kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan sarana dan alat kerja. Elemen-elemen tersebut memengaruhi rasa nyaman, fokus, dan dorongan kerja, sehingga berkaitan dengan capaian kinerja individu dan organisasi. Kondisi fisik area kerja dapat memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung Sjien *et al.*, (2023). Unsur fisik yang umum diukur antara lain pencahayaan, temperatur, kelembaban, warna, kebersihan, kebisingan, dan getaran Saefullah & Basrowi, (2022). Sedangkan menurut Natania & Martha, (2023) “lingkungan kerja fisik meliputi semua aspek di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kinerja, seperti pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, tingkat keamanan, kebersihan, musik, dan aspek lainnya”.

Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja fisik menurut Munardi *et al.*, (2021), adalah :

- 1) Pencahayaan. Proses menghadirkan intensitas cahaya yang cukup di ruangan sehingga pekerjaan berjalan baik dan nyaman.
- 2) Sirkulasi udara. Aliran udara di ruang kerja. Sirkulasi optimal membentuk tempat kerja yang sehat dan produktif. Ventilasi memadai meningkatkan kesehatan, sementara sirkulasi buruk menekan produktivitas.

- 3) Tata letak ruang. Penataan komponen-komponen ruang. Desain layout yang baik membantu kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja.
- 4) Fasilitas. Beragam sarana dan infrastruktur yang disediakan perusahaan, termasuk alat kerja dan layanan penunjang.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah seluruh kondisi non-material di tempat kerja yang berkaitan dengan aspek psikologis karyawan. Unsurnya mencakup mutu relasi pimpinan-bawahan, interaksi antar rekan, iklim komunikasi, rasa aman, keadilan, dan dukungan sosial. Faktor-faktor ini membentuk suasana kerja yang harmonis, mendorong motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dampaknya terlihat pada kinerja organisasi. menekankan bahwa lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai dan relasi atasan-bawahan. Rizki & Fiza, (2024), menguraikan bahwa lingkungan kerja nonfisik meliputi seluruh faktor psikologis di tempat kerja. Menurut Fauziyyah & Rohyani, (2022) “lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan”.

Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja fisik menurut Munardi *et al.*, (2021), adalah :

- a. Relasi dengan atasan. Kualitas komunikasi, kepercayaan, manajemen konflik, serta arahan dan dukungan atasan kepada bawahan.
- b. Relasi antar rekan. Bentuk kerja sama di tim, meliputi komunikasi, koordinasi, saling bantu, dan saling hormat.
- c. Kejelasan tugas. Sejauh mana tugas dijelaskan dengan jelas sehingga pelaksanaannya tepat.
- d. Standar kerja. Ketentuan kinerja yang menjadi acuan pencapaian bagi setiap pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini berlangsung pada UD. Sumber Rejeki di Dusun Kreet, Desa Pagu, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Pemilihan lokasi didasarkan pada temuan masalah kinerja yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Desain penelitian kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan memakai data numerik. Populasi adalah 32 karyawan. Karena ukuran kecil, digunakan sampel jenuh dalam skema *nonprobability*, sehingga seluruh karyawan menjadi responden. Penelitian bersifat sensus, Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, wawancara pendukung, observasi kondisi kerja, dan studi pustaka. Analisis dilakukan berurutan. Uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik

meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Dilanjutkan regresi linier berganda. Hipotesis diuji dengan uji t dan uji f. Kekuatan model diukur dengan R^2 . Seluruh pengolahan memakai SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	Sig.2 (2-tailed)	Standart Uji Validitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,002	0,05	Valid
	X1.7	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,013	0,05	Valid
	X2.5	0,002	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,001	0,05	Valid
Lingkugan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,017	0,05	Valid
	X3.6	0,003	0,05	Valid
	X3.7	0,000	0,05	Valid
	X3.8	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,002	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,001	0,05	Valid
	Y6	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,005	0,05	Valid
	Y8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data peneliti (2025)

Semua pernyataan pada instrumen dinyatakan valid. Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05, sehingga syarat validitas terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabelitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,762	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,765	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,805	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data peneliti (2025)

Seluruh variabel lulus uji reliabilitas. Cronbach's Alpha masing-masing melebihi 0,70, sehingga instrumen konsisten dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86252654
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.088
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data peneliti (2025)

Hasil uji normalitas memberikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Kriteria normalitas terpenuhi. Dengan demikian, analisis lanjutan memakai pendekatan statistik parametrik dapat dilakukan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas.

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,692	1,444	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,186	5,380	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,197	5,070	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data peneliti (2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Ini berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas. Setiap variabel berdiri sendiri dan tidak berkorelasi kuat. Model memenuhi asumsi klasik tersebut, sehingga layak untuk analisis lanjutan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.529	3	0.510	2.551	0.076 ^b
Residual	5.596	28	0.200		
Total	7.125	31			

Sumber: Data peneliti (2025)

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai Sig. semua variabel > 0,05. Model tidak mengandung heteroskedastisitas. Varians residual konstan (homogen) pada seluruh tingkat variabel independen. Asumsi regresi linier berganda terpenuhi, sehingga model layak dianalisis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T Hitung	Sig.	Keterangan
1 Konstanta (a)	2.492	1.732	0.094	-
Budaya Organisasi	0.017	0.245	0.808	Ho Diterima
Lingkungan Kerja Fisik	0.591	5.002	0.000	Ha Diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.313	2.528	0.017	Ha Diterima

Sumber: Data peneliti (2025)

$$Y = 2.492 + 0,017 X_1 + 0,591 X_2 + 0,313 X_3$$

Persamaan regresi menggambarkan hubungan antara budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), serta lingkungan kerja nonfisik (X3) dengan kinerja karyawan (Y).

Nilai konstanta (a)

Konstanta sebesar 2,492 menunjukkan bahwa saat X1, X2, dan X3 diasumsikan bernilai nol, nilai Y berada pada 2,492. Kondisi ini menandakan adanya faktor lain di luar variabel bebas yang turut memengaruhi kinerja. Konstanta bersifat tetap dan tidak dipengaruhi langsung oleh variabel independen.

Koefisien regresi budaya organisasi (X1)

Koefisien X1 bernilai 0,017. Peningkatan X1 satu satuan menaikkan Y sebesar 0,017 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Besarnya koefisien yang kecil menunjukkan pengaruh budaya organisasi tidak dominan dibandingkan variabel lain.

Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2)

Koefisien X2 sebesar 0,591. Kenaikan X2 satu satuan meningkatkan Y sebesar 0,591 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien yang besar menegaskan peran penting kondisi fisik dalam membentuk kinerja karyawan.

Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X3)

Koefisien regresi lingkungan kerja nonfisik (X3) bernilai 0,313. Kenaikan X3 satu satuan meningkatkan kinerja karyawan 0,313 satuan dengan variabel lain tetap. Temuan ini menunjukkan peran faktor psikologis dalam mendorong kinerja, meski dampaknya lebih kecil daripada aspek fisik.

Secara umum, model regresi memperlihatkan pengaruh positif budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja. Pengaruh terbesar datang dari lingkungan kerja fisik, disusul nonfisik, sementara budaya organisasi paling kecil.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T.

	Variabel	T	Sig.
1	(Constant)	1.732	0.094
	Budaya Organisasi	0.245	0.808
	Lingkungan Kerja Fisik	5.022	0.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	2.528	0.017

Sumber: Data peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), dapat dijelaskan hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial menunjukkan nilai signifikansi 0,808 yang lebih besar dari 0,05 dan t hitung 0,245 yang lebih kecil dari t tabel 2,045. Keputusan analisis, H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Sumber Rejeki. Efek budaya tetap lemah setelah pengaruh variabel lain dikendalikan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan simbol budaya yang berlaku belum terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari atau penerapannya belum konsisten di unit kerja. Kontribusi budaya pada aspek seperti pencapaian target, ketepatan waktu, dan tanggung jawab masih terbatas. Penguatan internalisasi nilai, keteladanan pimpinan, dan mekanisme penegakan perilaku diperlukan agar peran budaya terhadap kinerja menjadi lebih nyata.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan Sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 5,022 yang lebih besar dari t tabel 2,045. Keputusan analisis, H_a diterima. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan peran kuat kondisi fisik tempat kerja. Pencahayaan yang memadai, tata letak ruang yang efisien, sirkulasi udara yang lancar, serta ketersediaan fasilitas kerja yang layak membantu karyawan fokus, mengurangi kelelahan, mempercepat penyelesaian tugas, dan menekan kesalahan. Dampaknya terlihat pada produktivitas yang lebih tinggi dan mutu kerja yang lebih stabil. Implikasi praktisnya, perbaikan berkelanjutan pada aspek pencahayaan, penataan ruang, ventilasi, dan fasilitas perlu diprioritaskan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja nonfisik menunjukkan Sig. 0,017 yang lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,528 yang lebih besar dari t tabel 2,045. Keputusan analisis, H_a diterima. Secara parsial lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komponen nonfisik seperti komunikasi dua arah, dukungan rekan dan atasan, keadilan prosedural, kejelasan peran, dan pengakuan atas kinerja membantu karyawan merasa dihargai dan aman. Dampaknya terlihat pada motivasi yang lebih tinggi, koordinasi yang lebih lancar, konflik yang berkurang, serta komitmen kerja yang lebih kuat. Produktivitas meningkat karena tugas selesai lebih cepat dan lebih tepat. Implikasi praktisnya, organisasi perlu memperkuat forum komunikasi rutin, memberi umpan balik teratur, menerapkan aturan yang adil, memperjelas target, serta melatih atasan untuk memimpin secara suportif agar efek positif lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja tetap konsisten.

UJI F**Tabel 8.** Hasil Uji F.

		Uji F ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.937	3	80.312	97.507	0.000 ^b
	Residual	23.063	28	0.824		
	Total	264.000	31			

Sumber : Data peneliti (2025)

Hasil uji menunjukkan Sig. 0,000 < 0,05 dan F hitung 97,507 > F tabel 2,947. Ha diterima dan Ho ditolak. Secara simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Sumber Rejeki. Ketiga variabel bersama-sama menjelaskan variasi kinerja yang terjadi.

Maknanya, peningkatan kinerja tidak cukup bertumpu pada satu aspek saja. Kondisi fisik kerja yang baik, iklim psikologis yang sehat, dan penerapan nilai budaya yang konsisten perlu berjalan serasi. Kombinasi ini memperkuat fokus, koordinasi, dan disiplin kerja. Dampaknya terlihat pada produktivitas dan mutu hasil yang lebih stabil. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu program terpadu yang mencakup perbaikan tata ruang dan fasilitas, penguatan komunikasi dua arah dan keadilan, serta internalisasi nilai melalui keteladanan pimpinan dan evaluasi berkala.

Uji Koefisien Determinan (R²)**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinan (R²).

Uji Koefisien Determinan				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.955 ^a	0.913	0.903	0.90756

Sumber: Data peneliti, 2025

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,913 menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik bersama-sama menjelaskan 91,3% variasi kinerja karyawan. Sisa 8,7% dipengaruhi variabel lain di luar model.

5. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Hasil pada karyawan UD. Sumber Rejeki menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tercermin dari Sig. 0,808. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga pengaruh budaya tidak terbukti setelah variabel lain dikendalikan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh positif serta

signifikan, dengan Sig. 0,000 dan 0,017. Artinya perbaikan pada aspek fisik seperti pencahayaan, tata letak, ventilasi, dan fasilitas, serta aspek nonfisik seperti komunikasi, dukungan atasan, dan kejelasan peran, berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Uji simultan juga menunjukkan ketiga variabel bersama-sama berkontribusi signifikan, dibuktikan oleh uji F dengan Sig. 0,000. Temuan ini menandakan perlunya program terpadu yang menysasar perbaikan kondisi fisik dan iklim psikologis kerja agar hasil kinerja meningkat konsisten.

Saran

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam peningkatan kinerja karyawan UD. Sumber Rejeki guna mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Mengingat budaya organisasi belum berpengaruh signifikan, manajemen perlu melakukan reaktualisasi nilai budaya kerja melalui internalisasi yang konsisten serta keteladanan pimpinan. Lingkungan kerja fisik yang terbukti berpengaruh signifikan perlu ditingkatkan, khususnya pada ruang produksi melalui perbaikan sistem ventilasi untuk menunjang kenyamanan dan produktivitas. Sementara itu, perbaikan lingkungan kerja non fisik dapat dilakukan dengan memperkuat hubungan atasan-bawahan melalui komunikasi dua arah dan peningkatan mekanisme umpan balik

DAFTAR REFERENSI

- Avrensa, K. C., Dewi, A. S., & Mahaputra, A. P. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk. *[Nama Jurnal]*, 3(1), 1–10.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Hastuti, H., Sinring, B., & Husein, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 88–94. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.118>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–345. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>

- 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. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37>
- Rizki, Z., & Fiza, A. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(2), 7054–7065.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Sjien, L. K., R., I. K., & Rahman, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sustinfinpro Jakarta. *[Nama Jurnal]*, 1(1), 1–10.
- Syahputro, D. H., Kalsum, E. U., & Ilham. (2021). Lingkungan kerja fisik dan non fisik serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Belawan. *Jurnal Bonanza*, 1(1), 43–47.
- Telaumbanua, N. S., Hasiholan, D., Si, M., & Setyanto, E. (2024). The influence of work motivation and work environment on performance: Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kelompok Line 5 pada PT Osung Garment. *[Nama Jurnal]*, 5(2), 100–110.
- Vebranis, S., M., A., & Haryati, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>