

## PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CANNING INDONESIAN PRODUCTS

**Antonius Pratama Angi Tukan<sup>1</sup>, Ni Nyoman Suryani<sup>2</sup>, I Nyoman Mustika<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : antonius152000@gmail.com

### *Abstract*

*This study was conducted to analyze the influence of work culture and physical work environment on the performance of employees of PT. Canning Indonesian Products. The sample in this study amounted to 61 respondents. Sampling using accidental sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression. The tests carried out are model test (F), t test and classical assumptions. The results of the study prove that (1) work culture has a positive and significant effect on employee performance where if work culture is improved, employee performance will increase; (2) the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance where if the physical work environment is improved, employee performance will increase.*

**Keywords:** *Work Culture, Physical Work Environment, Employee Performance*

### **I Pendahuluan**

Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Sembiring dan Winarto, 2020). Dalam hal ini organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik. Sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting (Sembiring dan Winarto, 2020). Menurut Wangi dkk (2020) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan besar dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan mengharapkan dari kinerja karyawan yang baik. Seperti yang kita tahu bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan setiap karyawan

terpenuhi. Dalam hal ini perusahaan harus terus memacu kinerja karyawannya agar target yang diharapkan dapat tercapai.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi (Syahidan dan Suryani, 2018). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang

memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

Kinerja menurut Mangkunegara (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Sinambela (Syahidan dan Suryani, 2018) kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Robbins (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja (Adha dkk, 2019). Menurut Supriyadi dan Guno (Hidayat, 2017) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut Schermerhorn (Putranti dan Setyobudi, 2018) budaya kerja suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Schein (Rizqina dkk, 2017) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu

diajarkan/diwariskan kepada anggotaanggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut. Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan budaya kerja budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan

Penelitian Rizqina dkk (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan kuatnya budaya kerja maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Penelitian Fajar (2018) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi budaya kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian Adha dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatkan budaya kerja maka perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian oleh Sembiring dan Winarto (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik akan membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Hidayat (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan budaya kerja tidak akan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Selain budaya kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga adalah lingkungan kerja fisik (Syahida dan Suryani, 2018). Gie (Syahida dan Suryani, 2018) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara,

dan suara. Instansi harus memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa nyaman. Menurut Sedarmayanti (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Penelitian Priyono dkk (2018) menunjukkan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian Maulidiyah dan Ilahi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian Syahidan dan Suryani (2018) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian Wangi (2020) menemukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik di tempat kerja. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Fitriani dkk (2018) menyatakan lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan lingkungan kerja fisik tidak akan membuat meningkat atau menurunnya kinerja karyawan

PT. Canning Indonesian Product adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan bahan makanan dalam kemasan kaleng. Dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penjualan perusahaan yang mengalami fluktuasi. diketahui penjualan PT. Canning Indonesian Product selama tahun 2020 mencapai Rp 9.916.415.000 dengan rata-rata penjualan Rp 826.367.916. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan April sebesar Rp 863.888.000 dan penjualan terendah terjadi pada bulan September sebesar Rp 769.629.000. Secara keseluruhan masih terjadi fluktuasi penjualan PT. Canning Indonesian Product selama tahun 2020 yang menunjukkan kinerja karyawan masih belum stabil dan perlu ditingkatkan.

Budaya kerja PT. Canning Indonesian Product memuat nilai disiplin, kerjasama, saling menghargai dan keterbukaan. Namun dalam pelaksanaannya masih ada nilai-nilai budaya kerja yang belum terlaksanakan yaitu ada karyawan yang tidak mau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan seperti saat ada karyawan yang berhalangan bekerja karyawan lain tidak mau mengambil beban kerja karyawan bersangkutan sehingga pekerjaan menjadi tertunda.

PT. Canning Indonesian Products selalu melakukan pemeliharaan fasilitas pekerjaan secara berkala guna mendukung karyawan dalam bekerja setiap harinya. Namun masih ada beberapa masalah seperti adanya beberapa kipas angin yang rusak dan AC yang mengalami kebocoran sehingga di siang

hari suhu udara menjadi sedikit panas. Selain itu ada beberapa bola lampu yang mati dan belum sempat diganti. Kondisi ini membuat karyawan kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Berkaitan dengan adanya fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products”.

## II Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.2 Budaya Kerja

Menurut Adha dkk (2019) budaya kerja bahwasannya merupakan kebiasaan atau prilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

### 2.3 Lingkungan Kerja Fisik

Robbins dan Coulter (Sari, 2018) mengemukakan Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang

menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

## III Kerangka Berpikir dan Hipotesis

### 3.1 Kerangka Berpikir

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan..

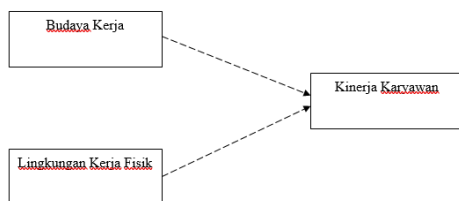
Kinerja menurut Mangkunegara (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (Syahidan dan Suryani, 2018) kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Supriyadi dan Guno (Hidayat, 2017) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Gie (Syahida dan Suryani, 2018) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara. Instansi harus memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa nyaman.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products, apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products.. Hipotesis dalam penelitian ini adalah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Canning Indonesian Products, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products.

Gambar 3.2  
Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti tahun 2020.

### 3.2 Hipotesis

1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products.

## IV METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Canning Indonesian Products, yang beralamat di Jl. Diponegoro No.99, Dauh Puri, Kec. Denpasar Bar., Kota Denpasar, Bali 80232. Lokasi ini dipilih karena ditemukan beberapa masalah terkait budaya kerja organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

### 4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

### 4.3 Identifikasi Variabel

digunakan terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 4.4 Definisi Operasional Variabel

#### 1) Budaya Kerja (X<sub>1</sub>)

merupakan kebiasaan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan PT. Canning Indonesian Products baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator budaya kerja yaitu :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Konsistensi
4. Perlibatan

#### 2) Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)

Merupakan keadaan tempat kerja di PT. Canning Indonesian Products yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Indikator budaya kerja yaitu:

1. Suhu Udara
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu Udara
5. Keamanan di tempat kerja

### 3) Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan PT. Canning Indonesian Products dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen kerja

### 4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

### 4.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Canning Indonesian Products yang berjumlah 160 orang
2. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling* dan menggunakan rumus *Slovin* sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 orang karyawan PT. Canning Indonesian Products.

### 4.7 Metode Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian.

### 4.8 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji validitas, berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas dalam penelitaian ini dilakukan dengan analisis faktor (Sugiyono, 2018: 175)
- b. Uji Reliabilitas, instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk

mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018: 176)

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibantu dengan *Software aticial Package of Social Science (SPSS) versi 25.00 for windows*

3. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak
4. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)
5. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

#### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

#### 5. Uji F

Uji Model Fit atau disingkat Uji F merupakan analisis dengan uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat.

#### 6. Uji t

Uji tatistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen

(Ghozali, 2016:97). Pengujian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

## V Hasil dan Pembahasan

### 5.1 Hasil Uji Intrumen

#### 1. Uji Validitas

Menunjukkan semua nilai koefisien kolerasi  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,30$ . Dengan demikian seluruh instrumen penelitian Budaya Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha Reability coefisien* menunjukkan angka lebih besar dari 0,60 maka kontruksi variabel dapat dikatakan reliabel.

### 5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 5.11

Hasil uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 61                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.20098460              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .089                    |
|                                    | Positive       | .089                    |
|                                    | Negative       | -.063                   |
| Test Statistic                     |                | .089                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                         |

Sumber : Output SPSS

Diperoleh bahwa asymp. Sig (2-tailed) residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikoleniaritas

Hasil Uji Multikoleniaritas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                         |       |
|---------------------------|------------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) |                         |       |
|                           | X1         | .237                    | 4.219 |
|                           | X2         | .237                    | 4.219 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran : 6

Sumber: Output SPSS

Terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikoleniaritas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | 1.157                       | .616       |                           | 1.877  | .066 |
|                           | X1         | -.157                       | .084       | -.487                     | -1.858 | .068 |
|                           | X2         | .115                        | .069       | .438                      | 1.671  | .100 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Lampiran 6

Sumber: Output SPSS

di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu budaya kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada heterokedastisitas.

## 5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |              |       |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | t     | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta         |       |      |
| 1                         | (Constant)      | -.459                       | .960       |              | -.478 | .634 |
|                           | X1              | .891                        | .131       | .586         | 6.783 | .000 |
|                           | X2              | .486                        | .107       | .392         | 4.536 | .000 |
|                           | R               | .947                        |            |              |       |      |
|                           | Adjust R Square | .894                        |            |              |       |      |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7

Sumber: Output SPSS

diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -459 + 0,891 X1 + 0,486 X2$$

Berdasarkan nilai a, b1 dan b2 diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa :

b1 = 0,891 artinya apabila budaya kerja (X1) meningkat sedangkan lingkungan kerja fisik (X2) tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y). akan meningkat.

b2 = 0,486 artinya apabila lingkungan kerja fisik (X2) meningkat sedangkan budaya kerja (X1) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) adalah positif artinya apabila budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products.

## 5.4 Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,735 besarnya nilai R 0,947 ini berada Antara 0,80 sampai 0,999 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Canning Indonesian Products.

## 5.5 Hasil Uji Determinasi

Hasil nilai Adjusted R.square = 0,894 atau 89,4%., artinya budaya kerja (X1) dan

lingkungan kerja fisik (X2) mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Canning Indonesian Products adalah sebesar 89,4%. Dan sisanya 10,6% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## VI Simpulan dan Saran

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products akan meningkat.
- 2). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Products akan meningkat..

### 2. Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. Canning Indonesian Products adalah sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya pada deskripsi variabel budaya kerja yaitu pada indikator perlakuan memperoleh nilai rata-rata yang terendah maka peneliti menyarankan kepada karyawan PT. Canning Indonesian Products untuk dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Pada deskripsi variabel



lingkungan kerja fisik yaitu pada indikator penerangan memperoleh nilai rata-rata yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Canning Indonesian Products untuk meningkatkan penerangan cahaya sesuai dengan kebutuhan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS 4.1* : 47-62.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Anggraeni, Dewi, and Misbahuddin Azzuhri. 2016. Pengaruh budaya keselamatan pasien terhadap sikap melaporkan insiden pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen. *Jurnal aplikasi manajemen 14.2* : 309-321.
- Arsanti, T. A, 2018. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Hal. 97 – 110, Vol. 16, No.2
- Baiquni, Muhammad Agung, and Apriatni Endang Prihatini. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 5.3* : 256-263.
- Budi, Prihatminingtyas. 2019. Etika Bisnis Suatu Pendekatan dan Aplikasinya Terhadap Stakeholders. *Jurnal Manajemen*.
- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fajar, Miftah (2018) *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta)*. Other thesis, IAIN SALATIGA.
- Fitriani, Dewi, Nurlaela Nurlaela, and Dirarini Sudarwadi. 2019. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal 1.1* : 119-133.
- Gibson, James L. 2017. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Gie, The Liang. 2017. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartanto, Yuli Dwi, and Bambang Edi Warsito. 2017. Kepemimpinan Kepala Ruang dalam Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit: *Literature Review*. 104-114.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Ardi. 2017. Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi

- Sebagai Moderator. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 10.1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulidiyah, Nailin Nikmatul, and Rizqy Ridho Ilahi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pergerakan Ekonomi. *ACTIVA: Jurnal Ekonomi Syariah* 2.2 : 44-60.
- Nawawi, H. Hadari. 2017; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Ndraha Taliziduhu, 2017. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhayati, Eti. R Supomo 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung : Yrama Widya
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4.2 : 144-160.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191.
- Ridho, Ahcmad Mitra (2021) *PENGARUH PERSEPSI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus pada Pelanggan Bebek Kaleyo Cempaka Putih)*. Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Rikantika, Rurin. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).
- Rizqina, Zakiul Amri, Muhammad Adam, and Syafruddin Chan. 2017. Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen* 1.1 : 59-69.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagravindo. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Sari, J. Dharmala (2018) *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG* Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi

- Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.
- Sagay, Imanuel Frans Paul, Bernhard Tewel, and Greis Sendow. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.3.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sembiring, Rasmulia, and Winarto Winarto. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI* 6.1 : 21-30.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Srimindarti, Ceacila, 2017. Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja. *Jurnal: fokus ekonomi*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Syahida, Nur, and Nanik Suryani. 2018. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal* 7.2 : 610-623.
- Tampubolon, Manahan P. 2018. *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Terry, George R. 2018. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Virgiyanti, Virgiyanti, and Bambang Swasto Suharyono. 2018. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis* 61.2 : 55-60.
- Wangi, Vani Kenanga Nan. 2020. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis* 7.1 : 40-50.