



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Divisi Administrasi PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang

Oktaviani Dwi Prastiwi^{1*}, Suryanto Sosrowidigdo², Siti Nurjanah³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: oktavianidwiprastiwi@gmail.com¹, suryanto.sys@bsi.ac.id², siti.stj@bsi.ac.id³

*Penulis Korespondensi : oktavianidwiprastiwi@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the relationship between physical work environment conditions and work culture with the work effectiveness of employees of the Administration Division of PT Mitsuba Indonesia. The company operates in the manufacturing of automotive components and is located in Tangerang City. The background of this research is based on field findings that although the company's physical facilities are already relatively good, the level of employee compliance with company rules is not fully consistent, so there is an allegation that there is an imbalance between the physical aspect and the aspect of work culture that can affect the overall effectiveness of work. The approach used was quantitative associative, with all 54 employees in the division involved as respondents with the application of saturated sampling techniques. Data acquisition was carried out through questionnaires and direct observation and documentation studies, then analyzed showing that both physical work environment conditions and work culture have a positive and partially significant influence on work effectiveness, with contributions of 13.3% and 5.6% respectively while simultaneously the two variables contribute 28.2%. These findings reflect that increasing work effectiveness needs to be supported through the management of physical work environment conditions and the continuous strengthening of work culture.*

Keywords: *Administration Division; Manufacturing Company; Physical Work Environment; Work Culture; Work Effectiveness.*

Abstrak. Riset ini bertujuan mengkaji hubungan kondisi lingkungan kerja fisik dan budaya kerja dengan efektivitas kerja karyawan Divisi Administrasi PT Mitsuba Indonesia. Perusahaan yang beroperasi dalam bidang manufaktur komponen otomotif dan berlokasi di Kota Tangerang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada temuan lapangan bahwa meskipun fasilitas fisik perusahaan sudah tergolong baik, tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan perusahaan belum sepenuhnya konsisten, sehingga muncul dugaan adanya ketimpangan antara aspek fisik dan aspek budaya kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja secara menyeluruh. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, dengan seluruh 54 karyawan pada divisi tersebut terlibat sebagai responden dengan penerapan teknik sampling jenuh. Perolehan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi langsung dan kajian dokumentasi, kemudian dianalisis menunjukkan bahwa baik kondisi lingkungan kerja fisik maupun budaya kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja, dengan kontribusi masing-masing sebesar 13,3% dan 5,6% sedangkan secara simultan kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 28,2%. Temuan tersebut mencerminkan bahwa peningkatan efektivitas kerja perlu ditunjang melalui pengelolaan kondisi lingkungan kerja fisik serta penguatan budaya kerja secara berkesinambungan.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Divisi Administrasi; Efektivitas Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Perusahaan Manufaktur.

1. LATAR BELAKANG

Ketatnya persaingan bisnis dewasa ini mengharuskan setiap perusahaan untuk secara berkelanjutan meningkatkan efisiensi kerja pegawainya, agar posisinya di pasar tetap terjaga dan keberlangsungan usaha dapat dipertahankan. Ada beberapa faktor yang turut menentukan efektivitas kerja, antara lain kondisi lingkungan kerja serta budaya kerja yang berlaku. Lingkungan kerja yang nyaman dari segi fisik serta budaya kerja yang bersifat positif akan membantu pegawai melaksanakan tugasnya secara optimal. Badan usaha yang berkiprah di bidang sektor produksi komponen otomotif di Indonesia turut menghadapi tantangan serupa,

sehingga penting untuk memberi perhatian pada kedua faktor tersebut dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai serta pencapaian sasaran perusahaan secara lebih efisien.

Observasi lapangan menunjukkan bahwa suasana fisik ruang kerja di Divisi Administrasi PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang sudah cukup memadai, terlihat dari kebersihan ruangan, pencahayaan yang mencukupi, dan sirkulasi udara yang mendukung aktivitas kerja pegawai. Kendati demikian, pada sisi budaya kerja masih dijumpai karyawan yang belum sepenuhnya konsisten mematuhi ketentuan perusahaan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik belum tentu berjalan beriringan dengan terbentuknya budaya kerja yang ideal.

Kondisi tersebut selaras dengan beberapa kajian terdahulu terkait lingkungan kerja fisik serta budaya kerja atas efektivitas kerja Susilawati et al. (2023) mendapati kondisi lingkungan kerja fisik berkontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja. Temuan yang sejalan juga dilaporkan oleh Aliya et al. (2023) pada BKPSDM Kota Surakarta, dengan nilai t_{hitung} 2,931 > 2,015 dan taraf sig. 0,005 < 0,05. Selaras dengan hal itu Widiati et al. (2024) turut menegaskan kondisi lingkungan kerja fisik berkontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja di sektor perbankan. Ditinjau dari aspek budaya kerja Dewi et al. (2024) memperlihatkan sumbangan budaya kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 28%, sedangkan Zakiyah et al. (2025) membuktikan adanya dampak budaya kerja yang bermakna terhadap efektivitas kerja pada instansi pemerintah daerah, dengan koefisien 0,570 dan nilai t statistik 6,479.

Meskipun literatur mengenai efektivitas kerja tergolong melimpah, masih terdapat celah riset (research gap) yang perlu dikaji lebih mendalam. Kajian Susilawati et al. (2023) dilaksanakan pada instansi pemerintah daerah yang karakteristiknya berlainan dengan sektor manufaktur yang memiliki tekanan kerja serta sistem operasional yang lebih rumit. Kajian Aliya et al. (2023) menyatukan variabel lingkungan kerja fisik dengan fasilitas kerja sehingga belum menghubungkannya secara spesifik dengan budaya kerja. Di sisi lain kajian Dewi et al. (2024) melibatkan cukup banyak variabel bebas sekaligus sehingga sorotan terhadap budaya kerja menjadi kurang mendalam, sedangkan kajian Zakiyah et al. (2025) menyisipkan variabel motivasi kerja sebagai mediator sehingga pengaruh langsung budaya kerja atas efektivitas kerja belum ditelaah secara khusus.

Bertolak dari paparan tersebut penelitian ini menawarkan nilai kebaruan dengan menggabungkan variabel kondisi fisik lingkungan kerja serta budaya kerja dalam satu kerangka model yang menguji secara langsung pengaruh keduanya terhadap efektivitas kerja di

perusahaan manufaktur otomotif berstatus swasta, yakni PT Mitsuba Indonesia. Berbeda dari riset-riset terdahulu yang umumnya lebih berfokus pada sektor pemerintahan atau menghubungkan variabel dengan faktor lain seperti fasilitas kerja dan motivasi, kajian ini menelaah dua variabel bebas utama secara bersamaan tanpa menyertakan variabel mediasi.

Ditinjau dari sisi urgensinya, riset ini penting dilaksanakan baik dari sudut pandang akademik, yaitu memperkaya kajian manajemen sdm melalui pendekatan yang lebih spesifik dan kontekstual, maupun dari sisi praktis, yaitu menjadi acuan bagi manajemen PT Mitsuba Indonesia dalam menyusun kebijakan yang mendorong terwujudnya lingkungan kerja fisik yang ideal serta budaya kerja yang positif demi mendongkrak efektivitas kerja pegawai. Dengan mempertimbangkan paparan pendahuluan tersebut, riset ini diarahkan untuk mengulas pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pada Divisi Administrasi PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi keadaan nyata di sekitar area kerja yang berperan menopang pelaksanaan tugas pegawai, baik secara eksplisit maupun implisit, sehingga berkontribusi terhadap terwujudnya efisiensi kerja (Candrianto, 2023). Kondisi kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sekaligus mendorong konsentrasi serta fokus pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Jaya (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi berbagai keadaan nyata di sekitar ruang kerja, termasuk sarana yang disediakan perusahaan guna menopang kinerja dan efisiensi pegawai. Merujuk pada pandangan Sedarmayanti (dalam Widhiastuti & Hidayati, 2022) lingkungan kerja fisik diukur melalui lima dimensi, yakni penerangan, taraf kebisingan, pemakaian warna ruang kerja, ketersediaan ruang gerak, dan keamanan kerja.

Budaya Kerja

Budaya kerja dipahami sebagai suatu konsep yang bertumpu pada kebiasaan dan pola tingkah laku yang tumbuh pada diri individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi, dengan sasaran mendongkrak produktivitas tenaga kerja agar tujuan strategis perusahaan dapat tercapai secara maksimal (Ferianto et al., 2023). Sikap serta keyakinan pegawai menjadi faktor paling menentukan dalam pembentukan budaya kerja, budaya kerja yang bersifat positif terbukti mampu mendongkrak produktivitas, sedangkan budaya kerja yang bersifat negatif berpotensi menghambat pencapaian efektivitas kerja, baik pada level individu maupun kelompok (Asrilisyak & Rasyid Syamsuri, 2025). Menurut Laksono (dalam Batubara et al.,

2025) budaya kerja diukur melalui empat dimensi, yaitu kedisiplinan, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan kerja sama.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja dapat dijelaskan melalui Goal Setting Theory. Menurut Edwin A. Locke, penetapan sasaran yang dirumuskan secara jelas dapat mempengaruhi efektivitas kerja seorang individu yang memahami tujuan organisasi serta ekspektasi yang dibebankan kepadanya cenderung memperlihatkan efektivitas kerja yang lebih optimal (Dwinanda et al., 2023). Efektivitas kerja mencerminkan kesanggupan seorang dalam menuntaskan pekerjaan serta mencapai sasaran sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan (Ananda et al., 2025). Menurut Admosoeprapto (dalam Batviano et al., 2023), efektivitas kerja diukur melalui lima dimensi, yakni pencapaian tujuan, mutu kerja, jumlah kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif yang memusatkan perhatian pada pengujian keterkaitan antar variabel uji hipotesis berbasis data numerik. Populasi penelitian tergolong terbatas jumlahnya, yakni mencakup keseluruhan pegawai Divisi Administrasi PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang berjumlah 54 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, riset ini mengaplikasikan metode sampling jenuh (total sampling), sehingga segenap anggota populasi, yaitu 54 pegawai, ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Dua variabel bebas dijadikan sebagai variabel yang diteliti, yakni lingkungan kerja fisik (X1) yang dinilai melalui dimensi penerangan, kebisingan, pemakaian warna, ruang gerak, dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi (X2) yang diukur berdasarkan dimensi kedisiplinan, keterbukaan, sikap saling menghormati, dan kolaborasi. Adapun variabel terikat, yaitu efektivitas kerja (Y), diukur melalui pencapaian tujuan, mutu pekerjaan, jumlah kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja. Keseluruhan indikator variabel diukur melalui skala Likert lima tingkat. Data primer dihimpun melalui distribusi kuesioner kepada seluruh responden, yang diperkuat dengan data sekunder berupa catatan serta dokumen pendukung lainnya. Pengolahan data dilaksanakan melalui program SPSS versi 27 dengan menempuh beberapa tahapan. Tahap pertama, dilakukan pengujian mutu data yang meliputi uji validitas dengan kriteria kelayakan butir instrumen ditentukan apabila nilai r hitung melebihi r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Napitupulu et al., 2021). Reliabilitas instrumen dinyatakan memadai jika koefisien Cronbach's Alpha melampaui 0,60 (Mulyati et al., 2024). Tahap kedua, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov dengan Asymp. Sig. >

0,05 (Machali, 2018). Uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan Glejser dengan kriteria nilai signifikansi di atas 0,05 (Srihatin & Permatasari, 2024). Sementara uji multikolinearitas mensyaratkan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10,00 (Prastowo, 2021). Serta uji linearitas memakai Ramsey RESET Test dengan p-value > 0,05 (Amarulloh & Irvani, 2025). Tahap ketiga, dilakukan pemodelan regresi linear berganda menggunakan formulasi persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ (Mulyana et al., 2019). Tahap keempat, uji t dilaksanakan dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ (Kurniawan et al., 2024). Uji F dengan ketentuan $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ (Ghodang & Hantono, 2020). Serta pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk menaksir besaran sumbangan variabel bebas ditautkan pada variabel terikat (Surajiyo et al., 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Validitas.

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1-X1.10	0,268 – 0,794	0,268	Valid seluruhnya
Budaya Kerja (X2)	X2.1-X2.8	0,348 – 0,617	0,268	Valid seluruhnya
Efektivitas Kerja (Y)	Y.1-Y.9	0,303 – 0,701	0,268	Valid seluruhnya

Semua item pernyataan pada ketiga variabel penelitian pada Tabel 1 menunjukkan nilai r hitung yang melampaui nilai r tabel (0,268), dengan butir X1.9 memperoleh nilai paling tinggi yaitu 0,794 dan butir X1.1 memperoleh nilai paling rendah yaitu 0,268. Dengan demikian, sehingga instrumen telah memenuhi ketentuan uji validitas, sehingga Keseluruhan butir pernyataan dinyatakan patut digunakan mengumpulkan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,664	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,610	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,658	0,60	Reliabel

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, sehingga instrumen yang digunakan memenuhi kriteria reliabilitas. Sehingga seluruh instrumen tergolong reliabel dengan konsistensi internal yang baik dan layak dipakai sebagai alat ukur pada tahap analisis selanjutnya..

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik.

Uji	Indikator	Nilai	Kesimpulan
Normalitas	Asym. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov	0,200	Berdistribusi Normal
Heteroskedastisitas	Sig. Glejser X1/X2	0,457 / 0,397	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance / VIF X1 dan X2	0,883 / 1,133	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Linearitas	Sig. Ramsey RESET Test	0,344	Linear

Perolehan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 ($> 0,05$) mengindikasikan bahwa residual telah memenuhi asumsi klasik berdistribusi normal. Hasil uji Glejser memperlihatkan nilai kebermaknaan statistik pada masing-masing sebesar 0,457 untuk X1 dan 0,397 untuk X2, maka tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas. Nilai Tolerance sebesar 0,883 melebihi 0,10 serta VIF sebesar 1,133 (di bawah 10,00) menandakan bebasnya model dari multikolinearitas. Adapun nilai signifikansi Ramsey RESET Test sebesar 0,344 (di atas 0,05) mengonfirmasi bahwa model telah mengindikasikan terpenuhinya asumsi linearitas. Dengan demikian, model regresi dinyatakan berkelayakan untuk dianalisis hipotesis.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. Rekapitulasi Uji t (Parsial).

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	4,005	1,675	0,001	Ha1 Diterima
Budaya Kerja (X2)	3,254	1,675	0,002	Ha2 Diterima

Hasil uji t Tabel 4 mengonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai t_{hitung} tercatat sebesar 4,005 yang melampaui nilai t_{tabel} 1,675, disertai signifikansi 0,001 kurang dari 0,05, sehingga hipotesis Ha1 dapat diterima. Variabel budaya kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,254, lebih besar dibanding t_{tabel} 1,675, dengan taraf signifikansi 0,002 di bawah 0,05, sehingga Ha2 diterima. Hasil ini mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja secara parsial.

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Tabel 5. Rekapitulasi Uji f (Simultan).

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.
Regresi	10,027	3,18	0,001

Hasil pengujian f Tabel 5 memperlihatkan f_{hitung} sebesar 10,027 yang melebihi f_{tabel} 3,18, dengan nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,05, sehingga Ha3 dapat diterima. Bertolak dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik serta budaya kerja, jika digabungkan, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada Divisi Administrasi PT sMitsuba Indonesia Kota Tangerang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Rekapitulasi Uji Regresi Linear Berganda.

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	2,703	8,559	-	0,316	0,753
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,473	0,118	0,506	4,005	<0,001
Budaya Kerja (X2)	0,462	0,142	0,411	3,254	0,002
Budaya Kerja (X2)	0,462	0,142	0,411	3,254	0,002

Analisis regresi linear berganda Tabel 6 menghasilkan persamaan $Y = 2,703 + 0,473X_1 + 0,462X_2$. Nilai konstanta 2,703 mencerminkan estimasi efektivitas kerja apabila kedua variabel bebas berada pada titik nol atau tetap. Kedua koefisien regresi, yaitu 0,473 untuk lingkungan kerja fisik dan 0,462 untuk budaya kerja, menggambarkan arah keterkaitan yang searah, yang mengindikasikan peningkatan pada masing-masing variabel tersebut lalu diteruskan dengan peningkatan efektivitas kerja, dengan syarat variabel lainnya diasumsikan tidak mengalami perubahan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Rekapitulasi Uji Koefisien Determinasi.

Model	R Square	Kontribusi
Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y) (Parsial)	0,133	13,3%
Budaya Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y) (Parsial)	0,056	5,6%
Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y) (Simultan)	0,282	28,2%

Hasil pengujian pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik hanya mampu menjelaskan 13,3% keragaman efektivitas kerja, adapun selebihnya, yakni 86,7%, dipicu oleh aspek lain di luar model. Demikian pula, budaya kerja berkontribusi sebesar 5,6% terhadap efektivitas kerja, sementara 94,4% ditentukan oleh faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian. Sementara itu, nilai R Square 0,282 memperlihatkan kedua variabel bebas secara bersamaan sanggup menjelaskan 28,2% keragaman efektivitas kerja, dan 71,8% selebihnya dipengaruhi unsur lain di luar model riset, misalnya motivasi kerja, kompensasi, maupun gaya kepemimpinan.

Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($t = 4,005$; $\text{Sig.} = 0,001$ lebih kecil dari 0,05), dengan kontribusi sebesar 13,3%. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu Susilawati et al. (2023) dan Aliya et al. (2023) yang juga menemukan pengaruh serupa. Dengan kata lain, semakin baik dan memadai lingkungan kerja fisik yang difasilitasi perusahaan, semakin besar pula peluang tercapainya efektivitas kerja pegawai yang optimal.

Hasil uji hipotesis kedua menegaskan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($t = 3,254$; $\text{Sig.} = 0,002$ lebih kecil dari 0,05), dengan

sumbangan sebesar 5,6%. Temuan empiris tersebut berkesesuaian dengan penelitian terdahulu oleh Dewi et al. (2024) yang melaporkan koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,787, serta kajian Zakiyah et al. (2025) yang mendapati koefisien 0,570 dengan t statistik 6,479. Kendati kontribusi budaya kerja pada studi ini relatif lebih kecil dibandingkan studi terdahulu, arah pengaruhnya tetap searah, yaitu bersifat positif dan bermakna secara statistik .

Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa apabila digabungkan, lingkungan kerja fisik dan budaya kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (F hitung 10,027 melampaui f_{tabel} 3,18, Sig. 0,001 di bawah 0,05), dengan kontribusi total sebesar 28,2%. Temuan empiris tersebut konsisten dengan hasil penelitian Widiati et al. (2024) yang memperlihatkan Implikasi lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap ketercapaian efektivitas kerja pegawai Bank BRI. Serta kajian Dewi et al. (2024) yang melaporkan bahwa budaya kerja sebagai variabel bebas memberikan sumbangan signifikan terhadap efektivitas pegawai. Persamaan regresi $Y = 2,703 + 0,473X_1 + 0,462X_2$ memperlihatkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik relatif lebih dominan dibandingkan budaya kerja dalam mempengaruhi efektivitas kerja pada Divisi Administrasi PT Mitsuba Indonesia Kota Tangerang.

Secara umum, temuan ini menandakan bahwa upaya peningkatan efektivitas kerja pada Divisi Administrasi PT Mitsuba Indonesia perlu memperhatikan lingkungan fisik maupun budaya kerja secara terpadu. Perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik yang diiringi penguatan budaya kerja yang disiplin dan positif diharapkan mampu mendorong tercapainya efektivitas kerja pegawai yang lebih optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ditinjau pada hasil, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang positif dan bermakna terhadap efektivitas kerja dengan proporsi sumbangan 13,3%, sedangkan budaya kerja menyumbang sebesar 5,6%. Apabila digabungkan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan total kontribusi mencapai 28,2%, sementara 71,8% sisanya diperkirakan berasal dari faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Selain itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan pengujian normalitas membuktikan bahwa model regresi telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan, sehingga hasil analisis dapat dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Saran

Mengacu pada simpulan tersebut, penulis menyarankan agar manajemen PT Mitsuba Indonesia senantiasa menjaga dan meningkatkan mutu lingkungan kerja fisik, terutama dalam hal penerangan, sirkulasi udara, dan penataan ruang kerja, mengingat aspek-aspek tersebut terbukti memberi pengaruh terbesar terhadap efektivitas kerja. Perusahaan juga dianjurkan memperkuat budaya kerja, khususnya dalam hal kepatuhan pegawai terhadap ketentuan, melalui penerapan sistem reward and punishment yang konsisten serta sosialisasi nilai-nilai kerja secara berkesinambungan. Mengingat sumbangan kedua variabel dalam penelitian ini hanya sebesar 28,2%, pengembangan penelitian di masa mendatang dapat dilakukan dengan memperluas model penelitian melalui penyertaan komponen lain yang berkemungkinan turut mempengaruhi efektivitas kerja seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, maupun komitmen organisasi. Keterbatasan riset ini terletak pada lingkup kajian responden yang sebatas memuat satu divisi dalam satu perusahaan. Oleh karena itu, hasil kajian ini belum sepenuhnya menggambarkan keadaan pada cakupan yang lebih ekstensif. Dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan melibatkan responden dari berbagai divisi maupun perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa agar temuan yang diperoleh memiliki tingkat keterwakilan yang lebih baik

DAFTAR REFERENSI

- Aliya, S., Murtini, W., & Akbarini, N. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di BKPSDM Kota Surakarta. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 204–212. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2287>
- Amarulloh, & Irvani. (2025). *Metode penelitian kuantitatif dalam pendidikan: Sebuah panduan praktis*. Sigufi Artha Nusantara.
- Ananda, R., Amiruddin, & Hamidah. (2025). *Variabel kerja (Kompilasi konsep)*. UMSU Press.
- Asrilisyak, & Syamsuri, A. R. (2025). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Merdeka Kreasi Group.
- Batubara, S. R., Purba, R., Siahaan, R., Sunggu, & Wahyudi. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Wawasan Ilmu.
- Batviano, M. Z., Tewal, B., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV. Kombos Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50872>
- Candrianto. (2023). *K3 dan lingkungan*. CV. Bintang Semesta Media. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>
- Dewi, Samsuddin, H., & Aprini, N. (2024). Pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, pembinaan, motivasi kerja, fasilitas dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 3(2). <https://doi.org/10.61930/jebmak.v3i2.640>

- Dwinanda, G., Akbar, R., Zulhj, A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh kompetensi disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektifitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Ferianto, Munafiah, N., Makbul, M., Nurlaeli, A., & Suryana, S. (2023). *Filsafat dan teori manajemen pendidikan Islam*. Penerbit Mangku Bumi.
- Ghodang, & Hantono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif (Konsep dasar dan aplikasi analisis regresi dan jalur dengan SPSS)*. PT Penerbit Mitra Grup.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376>
- Kurniawan, D., Susyani, I. P., Triady, I. P., Sholahudin, A., Sendi, A. A. S., Parulian, C. R., Nadhifa, P. D. M., Ichsan, I. R. H., Sani, S. N., & Arifah, A. F. N. (2024). *MSDM strategik: Tata kelola sumber daya manusia strategis* (A. Surdirman, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Machali, I. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Prodi Manajemen Pendidikan Islam bekerja sama dengan Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI).
- Mulyana, A., Susilawati, E., Fransisca, Y. A., Madrapriya, M., F. P. D. T. O. P. A. H. F., Kurniawan, E., Asri, R., Ulya, Y. N., & Sumiati, N. K. I. (2019). *Metode penelitian kuantitatif* (R. F. Oktavera & P. Nanda, Eds.). CV. Tohar Medika.
- Mulyati, E., Arsyad, M. R., Suryaningsih, S., Gustina, L., Junianto, P., Helencia, K., Widayanti, L. P., Hwihanus, & Arsyad, L. O. M. N. (2024). *Pengantar SPSS: Teori, implementasi dan interpretasi*. CV. Gita Lentera.
- Napitupulu, R. B. S., Hutabarat, T. P., Damanik, L., Harianja, H., Sirait, H., M., R. T., & Ria, C. E. (2021). *Penelitian bisnis: Teknik dan analisis data dengan SPSS, STATA, dan EVIEWS*. Madenatera.
- Prastowo, S. L. (2021). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan teknik pengolahan data program SPSS*. PT Jamus Baladewa Nusantara.
- Srihatin, & Permatasari. (2024). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2.
- Surajiyo, Nasruddin, & Palemi. (2020). *Penelitian sumber daya manusia: Pengertian, teori dan aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 for Windows)*. Deepublish.
- Susilawati, D., Hardiyansyah, & Aprini, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 1(4).
- Widhiastuti, & Hidayati. (2022). Pengaruh reward, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Metal Hitech Engineering Gresik. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.248>
- Widiati, R. T., Akbar, A., & Ruma, Z. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap efektivitas kerja karyawan Bank BRI Unit Suppa Cabang Parepare. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 22. <https://doi.org/10.26858/jm.v4i2.59918>

Zakiah, T., Rustandi, T., & Permana, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cilegon. *YUME: Journal of Management*, 8(3).