

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
 JURAMA, Vol. 3, No. 1, Februari 2026
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EKA BOGAINTI (HOKA-HOKA BENTO) DI AREA STORE TANGERANG SELATAN

Vikri Haris Dharma¹, Ibrahim Bali Pamungkas²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: vikryharis608@gmail.com¹, dosen01015@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of the physical work environment and career development on the performance of employees of PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) in the South Tangerang Store Area. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 92 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) in the South Tangerang Store Area and the number of saturated samples amounted to 92 respondents. Data collection methods used questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that the physical work environment has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of determination of 66.4%, and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(13.327 > 1.987)$. Career development has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of determination of 75.2%, and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(16.511 > 1.987)$. The physical work environment and career development simultaneously have a significant positive effect on employee performance with a regression equation of $Y = 3.410 + 0.361 + 0.564$, the coefficient of determination is 80.0%, while the remaining 20.0% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained F count $>$ F table or $(177.872 > 3.009)$.

Keywords: Physical Work Environment; Career Development; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 92 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 66,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,327 > 1,987)$. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(16,511 > 1,987)$. Lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,410 + 0,361 + 0,564$, nilai koefisien determinasi sebesar 80,0% sedangkan sisanya sebesar 20,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(177,872 > 3,009)$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang

sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja dan pengembangan karier yang baik.

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yg telah lebih dahulu maju. Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara professional.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Misalnya jika di suatu perusahaan terjadi ketidaksesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, maka hubungan antar karyawan akan menjadi buruk dan akan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja. Selain itu jika sifat atau karakter atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya akan juga mempengaruhi kenyamanan dari karyawan bawahannya, karyawan akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja dan akan merasa untuk malas menyelesaikan tugas yang ada. Itu semua merupakan pengaruh yang biasa sering terjadi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain mempengaruhi produktivitas karyawan pada lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Eka Bogainti di Area Store Tangerang Selatan.

Tabel 1 : Data Lingkungan Kerja Fisik Hoka-Hoka Bento di Area Tangerang Selatan

No.	Uraian	Kondisi Ideal	Kondisi Real
1	Penerangan	Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang standar penerangan/pencahayaan aktivitas pekerjaan untuk dapur / area persiapan makanan, membutuhkan pencahayaan 200-300 lux.	Penerangan di PT. Eka Boga Inti area store Tangerang Selatan memiliki penerangan yang terang serta merata disemua ruangan. Dengan kombinasi alami dan buatan, cahaya alami (matahari) dengan lampu energi yang merata tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap dititik lain.
2	Suhu udara	Permenaker No. 5 Tahun 2018 Pasal 40 Suhu kering 23 derajat celcius – 26 derajat celcius dan kelembapan 40% - 60%.	Ruang kerja di PT. Eka Boga Inti store Tangerang Selatan suhu ruang sering berada di bawah 20 derajat celcius, maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Suhu yang terlalu dingin berisiko menyebabkan karyawan cepat kedinginan, mengganggu konsentrasi, bahkan menurunkan daya tahan tubuh. Sebaliknya, suhu yang terlalu panas membuat pekerja mudah lelah, berkeringat, dan menurunkan produktivitas kerja.
3	Suara Kebisingan	Permenaker No. 5 Tahun 2018 NAB kebisingan di tempat kerja adalah 85 dB untuk 8 jam kerja sehari.	Ruang Kerja pada PT. Eka Boga Inti area store Tangerang Selatan minim terdengar suara bising dan terdengar getaran mekanis atau kendaraan karena tidak terlalu berdekatan dengan jalan raya.
4	Kebersihan	Permenaker No. 5 Tahun 2018 wajib memenuhi persyaratan higiene dan sanitasi di tempat kerja.	Adanya penataan tempat sampah berdasarkan jenisnya (Organik/ Non organik). Peralatan masak dalam kondisi bersih setelah digunakan.
5	Warna Ruang	Warna-warna cerah atau kontras.	Warna dinding tidak pudar, cat atau pelapis dinding dengan hasil akhir yang halus dan tahan noda.

Sumber : Hasil observasi lingkungan kerja di Area Store Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel di atas, permasalahan yang ada adalah lingkungan kerja fisik memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk mencapai kondisi ideal. Dari segi penerangan, idealnya standar penerangan atau pencahayaan aktivitas pekerjaan untuk dapur atau area persiapan makanan, membutuhkan pencahayaan 200-300 lux dan kondisi nyata menunjukkan hal ini telah tercapai. Pada aspek suhu udara, Idealnya sirkulasi Suhu udara 23 derajat celcius – 26 derajat celcius dan kelembapan 40% - 60%. Namun pada kondisi real di PT. Eka BogaInti Area Store Tangerang Selatan suhu ruang sering berada di bawah 20 derajat celcius, maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Suhu yang terlalu dingin berisiko menyebabkan karyawan cepat kedinginan, mengganggu konsentrasi, bahkan menurunkan daya tahan tubuh. Sebaliknya, suhu yang terlalu panas membuat pekerja mudah lelah, berkeringat, dan menurunkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja fisik yang positif dan mendukung memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan karir seseorang. Ketika seorang profesional berada dalam lingkungan yang kolaboratif, inklusif dan terbuka untuk ide-ide baru, mereka akan lebih termotivasi untuk terus belajar dan berkembang. Hal ini menciptakan peluang bagi individu untuk memperluas keterampilan, memperdalam pengetahuan, dan membangun jaringan yang kuat yang semuanya berkontribusi pada kemajuan karir mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung atau penuh tekanan bisa menghambat potensi seseorang untuk berkembang, bahkan menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas.

Pengembangan karir sangat diharapkan bagi karyawan dalam menentukan masa depan, karyawan berharap mendapatkan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya serta meningkatkan pendapatan. Pengembangan karir adalah dimana proses karyawan untuk melakukan rencana mencapai tujuan akhir. Dalam pengembangan karir karyawan diberikan pelatihan dan pendidikan kembali untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan agar berkembang lebih maju. Dengan adanya pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat bekerja serta mampu memberikan hasil kerja secara maksimal pada perusahaan.

Setiap perusahaan pasti akan memberikan kesempatan jenjang karir kepada para karyawan tanpa membeda-bedakan apakah mereka masih baru atau sudah berpengalaman dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil observasi terhadap Pengembangan Karir perusahaan PT Eka BogaInti di Area Tangerang Selatan yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 2: Data Prasurvei Pengembangan Karir Hoka-Hoka Bento Area Store Tangerang Selatan

No	Indikator Pengembangan Karir	Unsur Pernyataan Pada Perusahaan PT. Eka Bogainti Di Area Tangsel	Jumlah Karyawan	Setuju	Persentase %	Tidak Setuju	Persentase %
1	Kebutuhan Karir	Setiap karyawan memiliki kesempatan dalam pengembangan karir mereka	30	24	80%	6	20%
2	Pelatihan	Pelatihan yang diberikan perusahaan bermanfaat dalam mengembangkan karir saya	30	18	60%	12	40%
3	Perlakuan yang adil dalam berkarir	Perusahaan bersifat adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan dalam berkarir	30	13	43%	17	57%

No	Indikator Pengembangan Karir	Unsur Pernyataan Pada Perusahaan PT. Eka Bogainti Di Area Tangsel	Jumlah Karyawan	Setuju	Persentase %	Tidak Setuju	Persentase %
4	Infomasi Karir	Peluang karir yang ada diumumkan Secara terbuka	30	12	40%	18	60%
5	Promosi	Perusahaan selalu membuka peluang dalam promosi jabatan karyawan	30	16	53%	14	47%
6	Mutasi	Perusahaan melakukan mutasi pada karyawan agar dapat meningkatkan jenjang karir mereka	30	11	37%	19	63%
7	Pengembangan tenaga kerja	Perusahaan selalu memberikan arahan pekerjaan kepada semua karyawan dalam mengembangkan karir	30	9	30%	21	70%

Sumber data : Pra Survey PT Eka Bogainti Di Area Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai pengembangan karir di perusahaan PT Eka Bogainti Di Area Store Tangerang Selatan masih terbilang belum cukup baik. Di lihat dari hasil pra survey masih banyak karyawan yang menjawab tidak setuju di setiap indikator pernyataan yang telah diberikan dan hasil yang paling kecil terdapat ketidakadilan dalam pemberian kesempatan pengembangan karier antar karyawan. Minimnya sosialisasi atau komunikasi mengenai jenjang karir dan kesempatan promosi membuat karyawan kurang mengetahui arah pengembangan karir mereka. Mutasi karyawan belum berjalan sesuai tujuan pengembangan karir. adanya permasalahan utama pada aspek perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir dan mutasi yang ada di perusahaan. Berikut data target kinerja karyawan yang diambil penulis dari tahun 2022-2024 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3: Data Target Kinerja Karyawan Hoka-Hoka Bento di Area Store Tangerang Selatan

Kinerja Karyawan	2022		2023		2024	
	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)
Tujuan	100	85	100	80	100	75
Standar	100	80	100	75	100	70
Umpan Balik	100	85	100	80	100	75
Alat Atau Sarana	100	80	100	77	100	70
Kompetensi	100	85	100	80	100	75
Motivasi	100	90	100	87	100	83
Peluang	100	90	100	85	100	81
Rata-Rata		85		80,5		75,5

Sumber : Target kinerja Karyawan Hoka-Hoka Bento di area store Tangerang selatan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan secara rata-rata dari persentase 85% di tahun 2022, tahun 2023 persentase 80,5% dan hanya mencapai 75,5% ditahun 2024. Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa terjadi penurunan tujuan

dari tahun 2022 sebesar 85% menjadi 75% di tahun 2024. Pada tahun 2022 standar sebesar 80% mengalami penurunan sebesar 70% di tahun 2024. Penurunan umpan balik juga di rasa menurun hal ini terlihat di tahun 2022 sebesar 85% menjadi 75% di tahun 2024. Selain itu penurunan juga terlihat dari berkurangnya alat atau sarana pada tahun 2022 sebesar 80% menjadi 70% di tahun 2024. Berkurangnya alat atau sarana akan berakibat buruk juga terhadap kompetensi karyawan dimana pada tahun 2022 sebesar 85% menurun menjadi 75% di tahun 2024. Faktor lain yang juga mengalami penurunan yaitu motivasi karyawan yang dilihat pada tahun 2022 sebesar 90% berkurang menjadi 83% pada tahun 2024. peluang karyawan juga ikut menurun di mana pada tahun 2022 sebesar 90% menjadi 81% di tahun 2024.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,740	0,205	Valid
KX1-2	0,770	0,205	Valid
KX1-3	0,794	0,205	Valid
KX1-4	0,668	0,205	Valid
KX1-5	0,864	0,205	Valid
KX1-6	0,838	0,205	Valid
KX1-7	0,860	0,205	Valid
KX1-8	0,831	0,205	Valid
KX1-9	0,767	0,205	Valid
KX1-10	0,810	0,205	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 92 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 92 - 2 = 90$ maka didapat r tabel sebesar 0,205. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,205$.

Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pengembangan Karir

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,707	0,205	Valid
KX2-2	0,806	0,205	Valid
KX2-3	0,820	0,205	Valid
KX2-4	0,883	0,205	Valid
KX2-5	0,897	0,205	Valid
KX2-6	0,876	0,205	Valid
KX2-7	0,857	0,205	Valid
KX2-8	0,810	0,205	Valid
KX2-9	0,858	0,205	Valid
KX2-10	0,839	0,205	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 92 - 2 = 90$ yaitu 0,205. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,829	0,205	Valid
KY-2	0,887	0,205	Valid
KY-3	0,830	0,205	Valid
KY-4	0,902	0,205	Valid
KY-5	0,869	0,205	Valid
KY-6	0,844	0,205	Valid
KY-7	0,845	0,205	Valid
KY-8	0,858	0,205	Valid
KY-9	0,840	0,205	Valid
KY-10	0,850	0,205	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 92 - 2 = 90$ yaitu 0,205. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat

dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,935 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,952 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,959 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

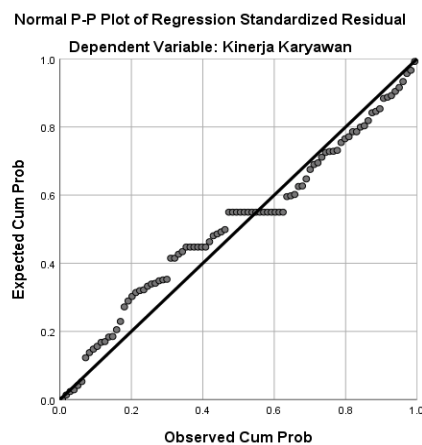
Tabel 10: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	92	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90474438
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.080
	Negative	-.110
Test Statistic	.110	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.008 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,08. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ($0,08 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



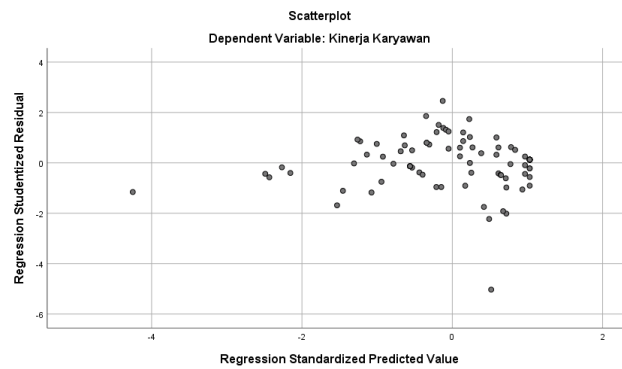
Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.140	2.768		2.579	.012
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.835	.063	.815	13.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,327 > 1,987$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Pengembangan Karir

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	2.198		3.551	.001
	Pengembangan Karir (X2)	.826	.050	.867	16.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(16,511 > 1,987)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

$$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df2 = n - k) = 92 - 3 = 89$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $89 = 3,009$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3069.053	2	1534.527	177.872	.000 ^b
	Residual	767.816	89	8.627		
	Total	3836.870	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($177,872 > 3,009$) dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik memiliki peran yang penting serta berpengaruh terhadap kinerja karena sebagai seluruh elemen terpenting dalam bekerja untuk meningkatkan potensi hasil produktivitas kinerja yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 13,327$ sedangkan $t_{tabel} = 1,987$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amelia dan Anismadiyah (2025) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang” yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di mana merupakan suatu usaha karyawan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan sikap dalam mengubah jabatan yang bisa lebih tinggi lagi dan meningkatkan produktivitas kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil analisis, variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 16,511$ sedangkan $t_{tabel} = 1,987$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawati (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Plantation Nature Resort dan Spa” yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja di lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja yang lebih produktif.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($177,872 > 3,009$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Persero TBK” yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan

mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,327 > 1,987$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,511 > 1,987$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.
3. Lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($177,872 > 3,009$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hoka-Hoka Bento) di Area Store Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, S., & Anismadiyah, V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 193-206.
- Anam, C. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan*, 4(1).
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal manajemen*, 5(1), 53-60.
- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 97-108.
- Budy, D. A., & Hartini, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inetrvening pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Media Studi Ekonomi*, 20(1).
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221-230.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). (Tesis, Universitas Pamulang).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, Desember). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hayati, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Brema Brata. *Jurnal Semarak*, 1(1), 42-53.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Persero. Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 44-53.
- Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 203.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rozani, A. (2017). Pengaruh pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EKA BOGAINTI (HOKA-HOKA BENTO) DI AREA STORE TANGERANG SELATAN | Vikri Haris Dharma, Ibrahim Bali Pamungkas

motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 2(3).