

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 76 responden di PT. Indonesia *Fibreboard Industry*, didapatkan gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia dan pendidikan.

5.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner, didapatkan data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	72	94,73
Perempuan	4	5,27
Total	76	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 76 responden ada 94,73 persen responden yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 5,27 %.

5.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner, didapatkan data mengenai usia responden sebagai berikut :

Tabel 5.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 25 tahun	12	15,8
26-30	27	35,5
31-35	24	31,6

36-40	7	9,2
≥ 40	6	7,9
Total	76	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 76 responden, persentase usia responden terbanyak yang berusia 26-30 tahun sebesar 35,5 persen lebih tinggi di bandingkan usia reponden yang lain.

5.1.3 Deskripsi Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner, didapatkan data mengenai pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 5.3 Status Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	76	100
Total	76	100

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa dari 76 responden memiliki persentase berpendidikan SMA sebesar 100 persen.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi.

5.2.1 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
			STS	TS	CS	S	SS		
1	Efisiensi Karyawan	kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan	0	6	48	22	0	241	Cukup Baik
		bekerja sesuai dengan SOP	0	14	43	19	0	229	Cukup Baik
		Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	0	19	43	13	1	221	Cukup Baik
2	<i>Job knowledge</i>	Pengetahuan mengenai tanggung jawab sebagai karyawan	0	6	55	15	0	234	Cukup Baik
		Pengetahuan mengenai keterampilan yang diperlukan dalam bekerja	0	13	48	13	2	229	Cukup Baik
3	<i>Cooperation</i>	membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	0	20	34	22	0	228	Cukup Baik
		adanya hubungan baik antara rekan kerja	0	27	42	7	0	205	Cukup Baik
4	Usaha Karyawan	Berusaha keras dalam mencapai target	0	14	42	20	0	230	Cukup Baik
		berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan	0	19	34	23	0	230	Cukup Baik
Jumlah							2047	Cukup Baik	
Rata-rata							227		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan adalah 227 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* dalam keadaan baik, diantara 9 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator pertama dengan pernyataan kesadaran pentingnya ketercapaian target bagi karyawan dengan nilai 241. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada pernyataan ke tujuh dengan pernyataan adanya hubungan baik antara rekan kerja dengan nilai 205.

5.2.2 Gambaran Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Gambaran Variabel Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Item Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
			STS	TS	CS	S	SS		
1	suhu udara	Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja	0	6	48	22	0	244	Cukup baik
		Suhu udara di tempat kerja	0	14	44	18	0	232	Cukup Baik
2	kebisingan	Kebisingan di ruangan tempat kerja	0	19	43	13	1	224	Cukup baik
3	penerangan	Penerangan lampu di tempat kerja	0	6	55	15	0	237	Cukup baik
4	Hubungan sesama rekan kerja	Hubungan sesama rekan kerja	0	13	48	13	2	232	Cukup baik
		Hubungan dengan atasan	0	19	35	22	0	231	Cukup baik

Jumlah	1400	Cukup Baik
Rata-rata	272	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel lingkungan kerja adalah 272. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* dalam keadaan cukup baik, diantara 6 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja dengan nilai 244. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada pernyataan kebisingan di ruangan tempat kerja dengan nilai 224.

5.2.3 Gambaran Variabel Budaya organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6 Gambaran Variabel Budaya organisasi

No	Dimensi	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
			STS	TS	CS	S	SS		
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Pemimpin melakukan inovasi dan berani mengambil resiko ketika menghadapi masalah	0	1	21	42	12	293	Baik
2	Perhatian terhadap detail	Pemimpin melakukan perhatian terhadap kerja karyawan sangat detail	0	1	40	28	7	269	Baik
3	Orientasi terhadap	Pemimpin berorientasi terhadap	0	0	42	25	9	271	Baik

	hasil	hasil kinerja karyawan							
4	Orientasi terhadap individu	Pemimpin berorientasi terhadap personal kerja karyawan	0	0	20	49	7	291	Baik
5	Orientasi terhadap tim	Pemimpin berorientasi terhadap kinerja tim	0	0	31	39	6	279	Baik
6	Stabilitas	Pemimpin mengedepankan stabilitas	0	0	35	33	8	277	Baik
Jumlah								1680	Baik
Rata-rata								280	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel budaya organisasi adalah 280 dengan kategori baik. Diantara 6 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator pertama dengan pemimpin melakukan inovasi dan berani mengambil resiko ketika menghadapi masalah dengan nilai 293. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator kedua dengan pernyataan pemimpin melakukan perhatian terhadap kerja karyawan sangat detail dengan nilai 269.

5.3 Uji Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan

indicator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya dengan bantuan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka r tabel maka instrument valid. Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 76 sampel ($n=76$, $df=74$) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan r -tabel adalah 0,2272. Didapatkan nilai r -hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja karyawan	1	0,826	0,2272	Valid
	2	0,743	0,2272	Valid
	3	0,274	0,2272	Valid
	4	0,634	0,2272	Valid
	5	0,657	0,2272	Valid
	6	0,530	0,2272	Valid
	7	0,286	0,2272	Valid
	8	0,826	0,2272	Valid
	9	0,634	0,2272	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,535	0,2272	Valid
	2	0,348	0,2272	Valid
	3	0,653	0,2272	Valid
	4	0,583	0,2272	Valid
	5	0,367	0,2272	Valid
	6	0,387	0,2272	Valid
Budaya organisasi	1	0,774	0,2272	Valid
	2	0,562	0,2272	Valid
	3	0,843	0,2272	Valid
	4	0,605	0,2272	Valid
	5	0,735	0,2272	Valid
	6	0,547	0,2272	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat keseluruhan indikator variabel lingkungan kerja (X_1) yang terdiri dari 9 pertanyaan, lingkungan kerja non fisik (X_2) yang terdiri dari 6 pertanyaan dan kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 9 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,2272.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS 24.0 for windows. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 5.8 Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Kinerja karyawan	9	0,875	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,762	Reliabel
Budaya organisasi	6	0,856	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliable.

5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan *SPSS Statistik 20*. Kriteria yang digunakan adalah melalui nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)*. Pengukuran dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed) > 0,05*, maka distribusi data tersebut normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.61893544
Most Extreme Differences	Absolute	.298
	Positive	.235
	Negative	-.298
Kolmogorov-Smirnov Z		2.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50326401
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, karena nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar $0,102 > 0,05$ dan $0,123 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

5.4.2 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model regresi yang digunakan. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linierity* pada *SPSS Statistik 20* dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk mengetahui model linear dapat digunakan dan dikatakan tepat dapat dilihat dari nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity* yang ada pada tabel ANOVA. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka model linear diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. $< 0,05$, maka model linear ditolak.

a. Lingkungan Kerja

Adapun hasil uji linearitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	550.551	16	34.409	1.812	.051
		Linearity	87.985	1	87.985	4.634	.036
		Deviation from Linearity	462.566	15	30.838	1.624	.085
		Within Groups	1101.236	58	18.987		
Total			1651.787	74			

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen di atas memiliki nilai signifikansi 0,085 lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

b. Variabel Budaya organisasi

Adapun hasil uji linearitas pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya organisasi (X2)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	196.286	13	15.099	.633	.817
		Linearity	58.444	1	58.444	2.449	.123
		Deviation from Linearity	137.842	12	11.487	.481	.928
		Within Groups	1455.501	61	23.861		
		Total	1651.787	74			

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen (budaya organisasi) di atas memiliki nilai signifikansi 0,928 lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

5.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui tidak adanya korelasi antar variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Sehingga dengan uji ini dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel bebas memang benar-benar bebas. Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji

multikolinearitas menggunakan bantuan program SPSS. Adapun hipotesisnya adalah:

Dasar pengambilan keputusan:

Jika skor VIF < 10 dan *tolerance* > 0.10, artinya tidak terjadi multikolinearitas

Jika skor VIF > 10 dan *tolerance* < 0.10, artinya terjadi multikolinearitas

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43.076	7.751		5.557	.000	
	Lingkungan kerja	-.288	.136	-.237	-2.109	.038	.999
	Budaya organisasi	.219	.126	.196	1.740	.086	1.001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai VIF adalah 1,001. Jika dibandingkan, maka nilai VIF < 10 atau. Selain itu, jika dilihat pada nilai *tolerance*, maka terlihat bahwa nilai *tolerance* adalah 0,999. Sehingga, nilai *tolerance* > 0,10. antara lingkungan kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) tidak terjadi multikolinearitas.

5.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics 24* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.231	3.380		-.068	.946
Lingkungan kerja	.126	.059	.242	2.121	.067
Budaya organisasi	-.042	.055	-.088	-.769	.444

a. Dependent Variable: Abs_Res

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Pada variabel lingkungan kerja (X_1) nilai signifikansinya sebesar 0,067. Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 sehingga tidak ada heterokedastisitas. Kemudian untuk variabel budaya organisasi (X_2), nilai signifikansinya sebesar 0.444. Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada heterokedastisitas. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian, masing-masing variabel dalam penelitian ini, tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya, yaitu uji regresi.

5.5 Uji Hipotesis

5.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (lingkungan kerja dan budaya organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut merupakan hasil uji F yang di sajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.14 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.112	2	75.556	3.625	.042 ^a
	Residual	1500.675	72	20.843		
	Total	1651.787	74			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS, maka terlihat bahwa dalam uji F statistik ini terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,042 kurang dari 0,05 yaitu $0,042 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

5.5.2 Uji Parsial

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t_{hitung} dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikasnsi $< 0,05$ maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan jika nilai t hitung $> t$ tabel maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 76 sampel ($n=76$, $df=74$) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan t-tabel adalah 1,66571 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15 Hasil Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.076	7.751		5.557	.000
	Lingkungan kerja	.288	.136	.237	2.109	.038
	Budaya organisasi	.219	.126	.196	1.740	.026

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai :

a. Lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi 0,038. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,038 < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar $2,109 > 1,66571$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,237 atau 23,7%. Artinya lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23,7%.

b. Budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi 0,026. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan yang lebih besar dari nilai probabilitas ($0,026 < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar $1,740 > 1,66571$. Besarnya pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,196 atau 19,6%. Artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 19,6%.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.662	.617		4.313	.000
	lingkungan_kerja	1.004	.033	.962	30.169	.000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti nilai sig < 0,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17 Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.409	2.420		8.432	.000
	budaya_organisasi	.034	.109	.036	2.311	.007

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.007 yang berarti nilai $\text{sig} < 0,05$ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.5.3 Koefisien Determinan (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.066	4.565

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,066 = 6,6\%$. Ini berarti variabel independent (lingkungan kerja dan budaya organisasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent (kinerjakaryawan) sebesar 6,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.5.4 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 5. 19 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	43.076	7.751	
	Lingkungan kerja	.288	.136	.237

Budaya organisasi	.219	.126	.196
-------------------	------	------	------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear yang terbentuk adalah :

$$Y = 43,076 + 0,288X_1 + 0,219X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 43,076

Ini berarti jika semua variabel independent (lingkungan kerja dan budaya organisasi) di anggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 43,076.

2. Lingkungan kerja (X_1) 0,288

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel lingkungan kerja di naikan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,288.

3. Budaya organisasi (X_2) 0,219

Nilai koefisien variabel budaya organisasi bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel budaya organisasi di naikan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,219.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry*. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

5.6.1. Gambaran Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja

Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kinerja karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry*, karyawan memiliki kesadaran pentingnya ketercapaian target, karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry* telah bekerja sesuai dengan SOP, pemanfaatan waktu kerja juga cukup baik. Para karyawan memiliki pengetahuan tentang tanggung jawab dan keterampilan dalam bekerja, membantu rekan kerja ketika kesulitan sehingga tercipta hubungan cukup baik antara rekan kerja. Para karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry* juga telah berusaha keras dalam mencapai target, mereka telah berusaha cukup baik melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan dalam melakukan berbagai aktivitas, dimana lingkungan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Lingkungan kerja pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* dapat dikategorikan cukup baik, sirkulasi udara dan suhu udara di tempat kerja cukup baik. Kebisingan di ruangan tempat kerja sedang,

penerangan lampu di tempat kerja cukup baik. Kemudian untuk hubungan sesama rekan kerja karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan cukup baik.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi karyawan untuk mengatasi sebuah masalah. Budaya organisasi pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* dapat dikategorikan baik meliputi pemimpin perusahaan melakukan inovasi dan mengambil resiko ketika ada masalah, kerja karyawan mendapatkan perhatian sangat detail dari pimpinan, orientasi kerja dilakukan pimpinan terhadap hasil kinerja, personal kerja, dan kinerja tim karyawan PT. Indonesia *Fibreboard Industry*. Kemudian pemimpin di PT. Indonesia *Fibreboard Industry* mengedepankan stabilitas sehingga dapat dikatakan baik.

5.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti nilai sig < 0,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utami (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian

Abdurahman (2015) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan secara parsial kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kota Bengkulu dan penelitian yang dilakukan Siregar (2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Gunung Sitoli.

5.6.3 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.007 yang berarti nilai $\text{sig} < 0,05$ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sakti (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian didukung juga oleh penelitian Pratiwi (2012) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Yunita (2014) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perizinan terpadu Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

5.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan hasil uji F menghasilkan nilai signifikansi

sebesar 0,042 kurang dari 0,05 yaitu $0,042 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suminar (2015) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe (2016) yang menunjukkan secara bersama-sama lingkungan kerja dan budaya kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kota Sibolga. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Jonan (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan parsial pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Setda Kota Manado adalah positif dan signifikan.