

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Karyawan PT. Multijaya Adyaraya. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	38	100%
Perempuan	-	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Multijaya Adyaraya seluruhnya berjenis kelamin laki laki sebanyak 38 orang atau sebesar 100%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Karyawan PT. Multijaya Adyaraya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	11	28,9%
31 Tahun – 40 Tahun	11	28,9%
41 Tahun – 50 Tahun	12	31,6%
51 tahun – 60 Tahun	4	10,5%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa Karyawan PT Multijaya Adyaraya yang paling banyak berusia 20 – 30 sebanyak 11 orang atau 28,9% dan 31- 40 Tahun juga sebanyak 11 orang atau sebesar 28,9%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	25	65,8%
D3	-	0%
S1	13	34%
S2	-	0%
Jumlah	38	100%

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT. Multijaya Adyaraya yang paling banyak pendidikan terakhir adalah SMK sebanyak 25 orang atau sebesar 65,8%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan PT Multijaya Adyaraya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 3 Tahun	2	5,3%
4 – 6 Tahun	16	42,1%
>7 Tahun	20	52,6%
Jumlah	38	100%

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat karyawan PT Multijaya Adyaraya masa kerja yang paling banyak adalah lebih dari 7 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 52,6%.

4.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 38 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan Saya	0	0%	0	0%	2	5,3%	28	73,7%	8	21,1%
2	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	0	0%	0	0%	2	5,3%	35	92,1%	1	2,6%
3	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	0	0%	5	13,2%	4	10,5%	27	71,1%	2	5,3%
4	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	0	0%	4	10,5%	2	5,3%	29	67,5%	3	7,9%
5	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	0	0%	0	0%	4	10,5%	21	55,3%	13	34,2%
6	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.	0	0%	0	0%	2	5,3%	28	73,7%	8	21,1%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
7	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	0	0%	2	5,3%	1	2,6%	31	81,6%	4	10,5%
8	Saya melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal	0	0%	0	0%	2	5,3%	33	86,8%	3	7,9%
9	Selama ini saya bekerja dengan bakat dan minat saya	0	0%	3	7,9%	0	0%	34	89,5%	1	2,6%
10	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0%	0	0%	2	5,3%	32	84,2%	4	10,5%
11	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0	0%	13	34,2%	1	2,6%	24	63,2%	0	0%
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan	0	0%	3	7,9%	9	23,7%	26	68,4%	0	0%
13	Saya dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan	0	0%	7	18,4%	3	7,9%	28	73,7%	0	0%
14	Saya mampu bekerja dibawah tekanan	0	0%	3	7,9%	6	15,8%	29	76,3%	0	0%

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 24.

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.5 pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat setuju pernyataan 1 yaitu, Skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini sebanyak 13 orang.

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	0	0%	21	55,3 %	1	2,6%	16	42,1%	0	0%
2	Dalam menjalankan aktivitas kerja, saya terkadang mendapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan	0	0%	8	21,1 %	1	2,6%	29	76,3%	0	0%
3	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0%	0	0%	4	10,5%	29	76,3%	5	13,2 %
4	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	0	0%	2	5,3%	6	15,8%	28	73,7%	2	5,3%
5	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	0	0%	0	0%	1	2,6%	26	68,4%	11	28,9 %
6	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	2	5,3%	32	84,2%	4	10,5 %
7	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian	0	0%	9	23,7%		7,9%	26		0	0%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	pekerjaan secara optima					3			68,4%		
8	Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saudara	0	0%	2	5,3%	2	5,3%	31	81,6%	3	7,9%
9	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0	0%	11	28,9%	5	13,2%	22	57,9%	0	0%
10	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0%	6	15,8%	4	10,5%	23	60,5%	5	13,2%
11	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama	0	0%	1	2,6%	3	7,9%	29	76,3%	5	13,2%
12	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	0	0%	1	2,6%	5	13,2%	29	76,3%	3	7,9%
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	0	0%	4	10,4%	7	18,4%	27	71,1%	0	0%
14	Perusahaan ini melakukan acara family gathering secara rutin	0	0%	25	65,8%	0	0%	13	34,2%	0	0%

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 24.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden di atas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan, sebanyak 11 orang.

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N(3)		S(4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pencahayaannya dari cahaya matahari ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	4	10,5%	30	78,9%	4	10,5%
2	Pencahayaannya dari cahaya matahari ditempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	0	0%	0	0%	2	5,3%	28	73,7%	8	21,1%
3	Menurut saya, yang menggunakan lampu yang berasal dari lampu (listrik) kurang mendukung penyelesaian pekerjaan.	0	0%	2	5,3%	6	15,8%	29	76,3%	1	2,5%
4	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0	0%	21	55,3%	3	7,9%	14	36,8%	0	0%
5	temperatur ditempat bekerja saya kurang baik	0	0%	2	5,3%	5	13,2%	28	73,7%	3	7,9%
6	Tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi dan mengganggu pekerjaan saya	2	5,3%	19	50,0%	6	15,8%	11	28,9%	0	0%
7	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0	0%	4	10,5%	7	18,4%	25	65,8%	2	5,3%
8	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0	0%	0	0%	5	13,2%	25	65,8%	8	21,1%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N(3)		S(4)		SS (5)	
9	Perusahaan menyediakan maske, sarung tangan dan lainnya untuk keamanan dan keselamatan bagi karyawan.	0	0%	0	0%	6	15,8%	24	63,2%	8	21,1%
10	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	2	5,3%	17	44,7%	9	23,7%	10	26,3%	0	0%
11	Karyawan sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena peralatan dan fasilitas kerja tidak sesuai dan mendukung kerja bagi karyawan	0	0%	7	18,4%	6	15,8%	24	63,2%	1	2,6%
12	Menurut saya perusahaan telah menyediakan peralatan yang canggih untuk mendukung aktivitas karyawan	0	0%	2	5,3%	4	10,5%	31	81,6%	1	2,6%
13	Fasilitas yang disediakan seperti kendaraan oleh perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0%	0	0%	2	5,3%	31	81,6%	5	13,2%

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 24.

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden di atas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 12 dan no 13 yaitu, perusahaan telah menyediakan peralatan yang canggih untuk mendukung aktivitas karyawan sebanyak 31 orang. Dan Perusahaan menyediakan masker, sarung tangan dan lainnya untuk keamanan dan keselamatan bagi karyawan sebanyak 31 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,003	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,035	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,040	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,016	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,007	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,009	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,016	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,020	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,006	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 12	0,017	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 13	0,005	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai budaya organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,035 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,009	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,006	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,008	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,012	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,013	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,006	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,017	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 12	0,010	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 13	0,003	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai budaya organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig <Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,017 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,025	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,007	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,012	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,009	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,008	0,05	Sig<Alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 11	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 12	0,014	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 14	0,015	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai budaya organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig>Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,025 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 24. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60– 0,799	Kuat
0,80– 1,000	Sangat Kuat

Simber : sugiyono,2022:274

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Kesimpulan
Budaya Organisasi	668	0,60-0,799	Kuat
Lingkungan Kerja fisik	647	0,60-0,799	Kuat
Kinerja	711	0,60-0,799	Kuat

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 0,668 dengan tingkat reliabel kuat, untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,647 dengan tingkat reliabel kuat, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,711 yang artinya tingkat reliabel nya juga Kuat.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

Uji sampel	Sig (2-tailed)	Alpha	Kondisi	Keterangan
Nilai One Sampel kolmogorov Smirnov	0,200	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Data diolah Tahun (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov, menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) variabel Budaya Organisasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Variabel Kinerja (Y)

sebesar 0,200 dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,231	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja	0,486	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data diolah Tahun (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,231 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,486 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

1. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,231 > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,486 > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance Inflationfactor (VIF) dengan nilai Yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,492	2,034	Bebas gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja fisik	0,492	2,034	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Dari hasil perhitungan pada table 4.15 coefficient menunjukan nilai tolerance variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,492. Dengan demikian maka nilai tolerance lebih dari 0,1. Maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Didapatkan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,034 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) = 2,034. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel <10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 16 Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	12,021	0,011
Budaya Organisasi	0,272	0,012
Lingkungan kerja Fisik	0,599	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 24. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. x1 + b2. x2 + et$$

$$Y = 12,021 + 0,272 X1 + 0,599 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,021 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja fisik (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 12,021 satuan.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X1) Budaya Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,272 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja fisik (X2) jika Lingkungan Kerja fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,599 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,599.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisiendeterminan)
Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik	0,846	0,716

Sumber: data diolah tahun (2023)

Dari tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi diperoleh R= 0,846 yang menunjukkan tingkat hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan RSquare (R²) di peroleh sebesar 0, 716 yang artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik 0,716

atau 71,6%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Uji Piasial (Uji t)

Variabel	thitung	ttabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi	2,419	2,0301	0,021	0,05	Thitung>ttabel Atau Sig <Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik	2,634	2,0301	0,000	0,05	Thitung>ttabel Atau Sig <Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2023

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₀: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dan nilai thitung dengan ttabel dengan perbandingan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima
- b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H₀ diterima

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai sig (0,021) < Alpha (0,05) dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,419 sedangkan nilai t tabel dengan t (a/2: n-k-1) (0,05/2=0,025:

38-2-1=35) adalah 2,0301, jadi $t_{hitung} (2,419) > t_{tabel} (2,0301)$ dan $sig (0,021) < \alpha (0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H_a : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai $\alpha (0,05)$ dengan perbandingan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,364 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $t (a/2:n-k-1) (0,05/2=0,025 : 38-2-1=35)$ adalah 2,0301, jadi $t_{hitung} (2,364) > t_{tabel} (2,0301)$ dan $sig (0,000) < \alpha (0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara Simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	44,040	3,27	Sig <Alpha Fhitung>Ftabel	Berpengaruh

Sumber : Data diolah Tahun (2023)

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Budaya Organisasi & Lingkungan Kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Budaya Organisasi & Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan diperoleh nilai untuk Fhitung sebesar 44,040 sedangkan Ftabel dengan $F(k;n-k) = F(2;35)$ yaitu sebesar 3,27. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel (44,040 > 3,27). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil penelitian, menunjukkan hasil penelitian budaya organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara. Artinya, jika budaya organisasi pada PT. Multijaya Adyaraya ditingkatkan dengan sangat baik, maka kinerja akan meningkat dan berdampak signifikan. Robbins (2001) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. budaya organisasi menurut Umam 2010 merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (observable) maupun non fisik (unobservable) yang khas berisi asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi (Pamungkas 2016).

Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Kardani, A.A. Ngurah Gede Sadiartha, dan I Made Suasti Puja yang menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja itu sendiri menurut prawirosentono (2012) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik (Kerja et al. 2018).

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian, lingkungan kerja fisik menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi tempat kerja dan fasilitas

kerja seperti peralatan kerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya tergolong kurang baik untuk menyokong proses kerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuriana dan AK Yohanson (2022) hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Menurut Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal (Jamil 2016)

4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara menunjukkan pengaruh signifikan yang artinya setiap variabel penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena budaya merupakan suatu kebiasaan yang diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari (Marpaung and Darmawan 2022). Menurut Jones dalam Wirawan (2007), budaya organisasi sebagai "*...the set of shared values that control organizational members' interaction with each other and with*

suppliers, customers, and other people outside the organization."Artinya;...merupakan seperangkat nilai bersama yang mengontrol interaksi setiap anggota organisasi, juga dengan para pemasok, pelanggan, dan pihak-pihak lain di luar organisasi."(Arpan and Suwandi 2005)

Robbins dan Coulter (Sari, 2018) mengemukakan Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan (Budaya et al. 2019)