

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada Bagian Kantor PT Cj Feed And Care Indonesia berjumlah 59 orang. Untuk mengetahui data usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	25-35 Tahun	43	72.9 %
2	36-46 Tahun	14	23.7 %
3	47-57 Tahun	2	3.4%
4	>58 Tahun	0	0%
Jumlah		59	100 %

Sumber: Data diolah Pada tahun 2024

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi dengan responden yang berusia antara 25-35 Tahun dengan frekuensi sebanyak 43 responden atau dengan persentase 72.9 %.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	Pria	47	79.7 %
2	Wanita	12	20.3 %
Jumlah		59	100 %

Sumber: Data diolah Pada tahun 2024

Dari tabel 4.2 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pria, artinya karyawan PT Cj Feed And Care Indonesia di bagian kantor yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan pria, yaitu sebanyak 47 atau 79.7%.

Tabel 4. 3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	3-5 Tahun	18	30.5 %
2	5-10 Tahun	32	54.2 %
3	10-20 Tahun	9	15.3 %
Jumlah		59	100 %

Sumber: Data diolah Pada tahun 2024

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi dengan responden yang bekerja selama 5-10 Tahun dengan frekuensi sebanyak 32 responden atau dengan persentase 54.2 %.

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 59 responden sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)

<i>Iklim Organisasi</i>											
Pernyataan Iklim Organisasi		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Tanggung Jawab</i>											
1	Melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tugas pokok yang dimilikinya.	31	52.5%	27	45.8%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%
2	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan pencapaian hasil.	37	62.7%	20	33.9%	2	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
3	Mengutamakan standar dan menempatkan kualitas performa.	40	67.8%	18	30.5%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%
<i>Identitas Individu</i>											
4	Melaksanakan pekerjaan dengan berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP).	32	54.2%	24	40.7%	3	5.1%	0	0.0%	0	0.0%
5	Melaporkan hasil pekerjaannya kepada pimpinan sesuai perintah pimpinan.	35	59.3%	21	35.6%	3	5.1%	0	0.0%	0	0.0%
6	Disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama.	38	64.4%	19	32.2%	2	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
<i>Kehangatan Antar Karyawan</i>											
7	Saling bekerjasama dan menjaga komunikasi yang baik antar rekan kerja.	36	61.0%	22	37.3%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%
8	Suasana lingkungan kerja sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi.	33	55.9%	22	37.3%	4	6.8%	0	0.0%	0	0.0%
9	Terciptanya rasa kekeluargaan antar sesama rekan kerja antara pimpinan dan bawahan.	34	57.6%	20	33.9%	4	6.8%	1	1.7%	0	0.0%

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Hasil deskripsi responden pada table 4.4 jawaban responde diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pertanyaan ke tiga (P3X1) dengan jumlah jawaban sebanyak 40 orang atau dengan tingkat persentase 67.8%.

Tabel 4. 5
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

<i>Budaya Organisasi</i>											
Pernyataan Budaya Organisasi		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Pelaksanaan Norma</i>											
1	Menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di perusahaan.	30	50.8%	25	42.4%	4	6.8%	0	0.0%	0	0.0%
2	Merasa norma diperusahaan berpengaruh terhadap perilaku kerja.	27	45.8%	26	44.1%	6	10.2%	0	0.0%	0	0.0%
3	Peraturan dalam organisasi menjadi alat kontrol dalam bekerja.	30	50.8%	25	42.4%	3	5.1%	1	1.7%	0	0.0%
<i>Pelaksanaan Nilai-Nilai</i>											
4	Selalu jujur dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.	41	69.5%	16	27.1%	2	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
5	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	41	69.5%	18	30.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6	Menerapkan nilai-nilai perusahaan sebagai acuan dalam bekerja.	31	52.2%	23	39.0%	5	8.5%	0	0.0%	0	0.0%
<i>Kepercayaan</i>											
7	Merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.	21	35.6%	26	44.1%	12	20.3%	0	0.0%	0	0.0%
8	Percaya bahwa perusahaan memiliki tujuan yang baik.	29	49.2%	27	45.8%	3	5.1%	0	0.0%	0	0.0%
9	Antar rekan kerja memberikan dorongan agar dapat bekerja secara maksimal.	26	44.1%	28	47.5%	5	8.5%	0	0.0%	0	0.0%

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Hasil deskripsi responden pada table 4.5 jawaban responde diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pertanyaan ke empat dan lima (P4X2&P5X2) dengan jumlah jawaban sebanyak 41 orang atau dengan tingkat persentase 69.5%.

Tabel 4. 6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan											
Pernyataan Kinerja Karyawan		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Kerja											
1	Mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan.	34	57.6%	21	35.6%	4	6.8%	0	0.0%	0	0.0%
2	Memenuhi standar kerja yang telah ditentukan.	25	42.4%	26	44.1%	8	13.6%	0	0.0%	0	0.0%
3	Memilik kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti.	34	57.6%	23	39.0%	2	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
Kuantitas Kerja											
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.	37	62.7%	20	33.9%	2	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
5	Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	28	47.5%	28	47.5%	3	5.1%	0	0.0%	0	0.0%
6	Mampu memahami dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	40	67.8%	17	28.8%	2	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
Efisiensi											
7	Kemampuan dalam menentukan prioritas pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja.	39	66.1%	17	28.8%	3	5.1%	0	0.0%	0	0.0%
8	Selalu fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.	35	59.3%	20	33.9%	4	6.8%	0	0.0%	0	0.0%
9	Menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien.	40	67.8%	16	27.1%	3	5.1%	0	0.0%	0	0.0%

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2024

Hasil deskripsi responden pada table 4.6 jawaban responde diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pertanyaan ke empat dan lima (P6Y&P9Y) dengan jumlah jawaban sebanyak 40 orang atau dengan tingkat persentase 67.8%.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid
 Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid

Atau

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid

Apabila probabilitas(sig) $> 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak valid

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X1	0.460	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2X1	0.694	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3X1	0.707	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4X1	0.519	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5X1	0.694	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6X1	0.672	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7X1	0.689	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P8X1	0.515	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P9X1	0.575	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai hasil uji validitas variabel Iklim Organisasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel Iklim Organisasi dalam penelitian

ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X2	0.798	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P2X2	0.762	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P3X2	0.756	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P4X2	0.609	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P5X2	0.637	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P6X2	0.866	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P7X2	0.842	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P8X2	0.754	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P9X2	0.703	0,349	rhitung> rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka seluruh instrumen pada variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1Y	0.670	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P2Y	0.649	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P3Y	0.844	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P4Y	0.830	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P5Y	0.761	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P6Y	0.799	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P7Y	0.786	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P8Y	0.868	0,349	rhitung> rtabel	Valid
P9Y	0.835	0,349	rhitung> rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reabilitas

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

Tabel 4. 10

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Iklm Organisasi (X1)	0.792	0,6000-0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0.903	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0.792 untuk variabel Iklm Organisasi dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0.903 dan 0.918 untuk variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data dengan Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau disebut normal.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0.015	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov (KS) variabel Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.015 dengan mendapatkan nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan seluruh variabel berdistribusi dengan normal.

4.4.2 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. 12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Iklm Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0.911	0,05	Sig > Alpha	Linear
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0.442	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan spss 26 hasil uji linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan:

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

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilaiSig pada baris Deviantion from linierity 0.911> 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilaiSig pada baris Deviantion from linierity 0.442> 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.5 Hasil Uji Analisis Data

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cj Feed And Care Indonesia. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan

bantuan program SPSS 26. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Iklim Organisasi
X2	= Budaya organisasi
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2	= Koefisien Regresi

Tabel 4. 13

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std, Error	Beta	Sig
(Constant)	-1.643	3.799		0.667
Iklim Organisasi (X1)	0.499	0.120	0.382	0.000
Budaya Organisasi (X2)	0.549	0.091	0.552	0.000

Sumber: Hasil data diolah, 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -1.643 + 0.499 (X1) + 0.549 (X2)$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar -1.643 satu satuan jika jumlah variabel Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien Iklim Organisasi (X1)

Jika jumlah Iklim Organisasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.499 satu satuan.

3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)

Jika jumlah naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.549 satu satuan.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji t 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. 14

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	B	Std, Error	Beta	t	Sig	Kondisi	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0.499	0.120	0.382	4.160	0.000	t hitung > t tabel Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X2)	0.549	0.091	0.552	6.009	0.000	t hitung > t tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah, 2024

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

Berdasarkan pada tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.160 sedangkan nilai t tabel dengan

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t(0,05 ; 59-2-1) = t(0,05 ; 56)$$

$$= 1.671$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4.160 > 1.671$), H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cj Feed And Care Indonesia.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.009 sedangkan nilai t tabel nya adalah:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t(0,05 ; 59-2-1) = t(0,05 ; 56)$$

$$= 1.671$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6.009 > 1.671$), H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cj Feed And Care Indonesia.

4.6.2 Uji F

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

Tabel 4. 15
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	73.333	0.000	F hitung >F tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah, 2024

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 26 dari tabel 4.15 di peroleh F hitung yaitu 73.333. Berdasarkan tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa F hitung dengan:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= f(k; n-k) \\ &= f(2; 59 - 2) = f(2; 57) \\ &= 3.16 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.16. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $F_{\text{hitung}} = 73.333 > F_{\text{tabel}} = 3.16$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Cj Feed And Care Indonesia.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini Sebagian besar Karyawan PT Cj Feed And Care Indonesia adalah berjenis kelamin pria, dengan usia 25-35 tahun dan masa kerja selama 5-10 tahun.

4.7.1 Pembahasan Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung (4.160) > ttabel (1.671), dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi (X1)

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan pada PT Cj Feed And Care Indonesia. Menurut Juniarti (2021:15) Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Menurut Ritonga (2019) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut yang merupakan pemikiran hasil persepsi dari anggota organisasi. Menurut Ritonga (2019) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung (6.009) > ttabel(1.671), dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan pada PT Cj Feed And Care Indonesia. Menurut Afandi (2017:97-98) Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Bahrudin (2023) Budaya organisasi merupakan keterkaitan individu dan kelompok dalam interaksi dalam organisasi yang menjadi turun temurun. Budaya Organisasi secara sistematis akan menuntun semua karyawan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Menurut Bahrudin (2023) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

4.7.3 Pembahasan Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai Fhitung (73.333) > Ftabel (3.16) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Cj Feed And Care Indonesia. Menurut Kinerja karyawan menurut Afandi (2017:83) Kinerja karyawan merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Menurut Junaedi (2023) Kinerja adalah suatu penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan. Menurut Junaedi (2023) iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Nurhasanah & Trisninawati, 2022) Variabel iklim organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.