

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 Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase
Laki-laki	20	60,6%
Perempuan	13	39,4%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung seluruhnya berjenis kelamin laki laki sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur karyawan Bagian Office Sdm Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	19	24,2%
31 Tahun – 40 Tahun	10	30,3%
41 Tahun – 50 Tahun	4	12,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung yang paling banyak berusia 20 Tahun – 30 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 24,2%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
D3	8	24,2%
S1	18	54,5%
S2	7	21,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung. yang paling banyak pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
0 – 2 Tahun	10	30,3%
3 – 4 Tahun	13	39,4%
5 – 6 Tahun	5	15,2%
>7 Tahun	5	15,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung masa kerja yang paling banyak 3 – 4 Tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 39,4%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menerima masukan dan saran dari karyawan lain mengenai masalah pekerjaan	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk tidak bergantung pada petunjuk pemimpin	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Saya selalu untuk menyelesaikan tugas dengan secara optimal	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%

5	Karyawan saling menghormati satu sama lain	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Ketika melihat rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas, saya secara sukarela membantunya	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Saya selalu bekerja dengan efektif serta efisien	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Dalam bekerja saya selalu mengedepankan teamwork agar tujuan masing-masing dapat tercapai	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu kami selesaikan dengan secara bersama-sama	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan tidak membedakan pembagian tugas antar karyawan satu dengan lainnya.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Pemberian tugas kerja sesuai dengan jobdesk yang seharusnya diterima.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Dukungan dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%

5	Saling menolong di dalam maupun di luar pekerjaan ketika rekan kerja mengalami permasalahan.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Komunikasi dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Tidak menerima adanya sifat senioritas dari karyawan lain.	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dengan jumlah 1 responden,

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%
2	Bersedia menentukan tindakan pada saat terjadi permasalahan	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Karyawan mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
7	Bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan kepada saya	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%

8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	5	15,2%	1	3%
10	Membutuhkan waktu yang tidak lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan	1	3%	6	18,2%	21	63,6%	4	12,1%	1	3%
11	Karyawan dituntut bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	11	33,3%	16	48,5%	6	18,2%	0	0%	0	0%
12	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian dan bekerja sama dengan rekan kerja	1	3%	16	48,5%	11	33,3%	5	15,2%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 12 responden. Yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 Responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 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. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,839	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,866	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,839 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,866 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 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 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,464	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	0,092	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data diolah, 2022

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

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,464 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,092 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja Non Fisik	2,499	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,499	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinearitas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) = 2,499 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) = 2,499. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig
(Constant)	3,880	0,176
Lingkungan kerja Non fisik	0,455	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,686	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

$$Y = 3,880 + 0,455 X1 + 0,686 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,880 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,880 satuan.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X1)
Jika Budaya Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,455 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)
Jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,686 satu satuan

4.4 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 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	R	T_{hitung}	T_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,865	4,218	2,039	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,884	4,982	2,039	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2022

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

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,784 artinya Budaya Organisasi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,865 berada pada rentan 0,8000 – 0,10000.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_1 :Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,884 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dapat

menjelaskan Kinerja sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,884 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.5 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 parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	93,916	3,30	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2022

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Ho: Budaya Organisasi & Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha: Budaya Organisasi & Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

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

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,862 artinya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 86,2%

dan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,929 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20– 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Setiap organisasi pasti memiliki budaya tersendiri yang dianut dan dijalankan bersama dalam berinteraksi di lingkup organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Budaya Organisasi sangat penting karena kesinambungan perusahaan sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. Menurut Rosleny Marliani (2015, p.135) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Budaya Organisasi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ginda (2018) bahwa Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis karyawan dalam bekerja seperti suasana

hubungan sosial antar personal perusahaan. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan sesama kerja maupun atasan atau bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik diharapkan dapat memicu atau meningkatkan Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Lingkungan Kerja Non Fisik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pembahasan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Rosleny Marliani (2015, p.135) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan sesama kerja maupun atasan atau bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik diharapkan dapat memacu atau meningkatkan Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Lingkungan Kerja Non Fisik dapat menjelaskan Kinerja sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan juga Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ginda (2018) bahwa Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.