

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT INDOFOOD MAKMUR TBK
DI PEKANBARU**

Oleh :

Joni Yohanes

Pembimbing : Nuryanti Dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economy Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : joniyohanes@gmail.com

*Effect Of Work Environment And Cultural Organization Against Physical
Performance Of Employees In Indofood Makmur Tbk PT In Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Indofood Makmur Tbk Pekanbaru branch with the purpose to determine the effect on variable Work Environment Physical and Cultural Organization simultaneously the Employee Performance PT. Indofood Makmur Tbk Pekanbaru branch. This study uses primary data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees of PT. Indofood Makmur Tbk Pekanbaru branch. Secondary data were obtained relating to the object and the organizational structure of the population in this study were all employees who were 75 people and sampled. The analytical method used in this study is the linear regression method multiple. From results of testing that was done, simultaneous regression test (Test-F) indicates that the variable Work Environment Physical and Cultural Organization simultaneously significant effect on employee performance. From the results of the partial test (t-test) showed that the variables of Physical Work Environment and Cultural Organization significant effect on employee performance. The result of the calculation of the coefficient of determination (R²) is approximately 0.583, or by 58.3%, which means, the variable Work Environment Physical and Cultural Organization jointly influence on employee performance, while the remaining 41.7% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : Physical Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan

dibanding sumber daya lain yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi, dan harapan. Salah satu pengelola

Sumber Daya Manusia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kajian tentang kinerja sering dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kajian tentang kinerja memiliki peran yang cukup besar dalam perbaikan penelitian dan sistem kerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebagian besar organisasi percaya bahwa untuk mencapai suatu tujuan, harus mengupayakan kinerja individu karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu masih dihadapkan pada berbagai permasalahan.

Menurut ahli Mangkunegara dan Nery (2011:67), arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual*

performance atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang. Kondisi nyata yang terjadi di PT Indofood di Pekanbaru yaitu kinerja karyawan pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini:

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Karyawan PT Indofood CBK Makmur TBK

Program	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)	Target (%)
1. Pelayanan administrasi	79	82,42	85,06	76,45	83,02	100
2. Peningkatan sarana dan prasarana	84,80	89,28	98,13	90,56	95,61	100
3. Peningkatan kapasitas sumber daya	75,60	76,20	81,67	66,92	75,43	100
Rata-rata Kinerja	82,78	86,57	88,47	79,75	83,25	100

Sumber : PT. Indofood CBK Makmur TBK 2016

Dari data Tabel 1 menyajikan hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT Indofood berdasarkan

programnya dari tahun 2011 sampai tahun 2015. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Indofood tidak sesuai dengan target yang diharapkan dari tahun ketahun. Pada tahun 2011, dari tiga program yang telah direncanakan rata-rata pelaksanaan kegiatan hanya dapat mencapai 82,78% dari hasil yang diinginkan. Pada tahun 2012, dari tiga program yang telah dibuat, mengalami kenaikan rata-rata pencapaian sebesar 2,52%. Pada tahun 2013, dari tiga program yang berjalan, rata-rata pencapaian kinerja mengalami kenaikan lebih yang lebih tinggi dari sebelumnya yakni, sebesar 3,97%. Sedangkan pada tahun 2014, rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan yang cukup besar, yakni sebesar 8,72% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2015, rata-rata pencapaian kinerja meningkat dari tahun sebelumnya yakni sebesar 2.9%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT Indofood di pekanbaru masih perlu ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Namun demikian, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indofood nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai kinerja yang optimal. Dimana masih terdapat adanya kekeliruan dalam kegiatan administrasi perkantoran, ditemukannya ada beberapa karyawan kurang bekerja sama dalam penyelesaian program yang ada sehingga mengakibatkan tidak sesuainya penyelesaian pekerjaan dengan target yang diinginkan.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai

anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2008:19). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Umar, 2010:207). Budaya organisasi adalah pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi. Namun, bila memasuki perusahaan apa saja, hal pertama yang anda hadapi adalah budaya cara mereka berpakaian, cara mereka berinteraksi satu sama lain, dan juga cara mereka menyambut pelanggan.

Tabel 2
Hasil Pra Survey Budaya
Organisasi Karyawan PT Indofood
Tbk Pekanbaru

Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah
Dukungan untuk mencapai target penjualan dari rekan kerja	21	70.00	9	30.00	30
Dukungan rekan untuk berani mengambil resiko	14	46.66	16	54.34	30
Senang menyelesaikan pekerjaan sebelum jadwal yang ditetapkan	9	30.00	21	70.00	30
Senang jika mampu menyelesaikan pekerjaan teman yang terkendala	19	63.33	11	36.67	30
Senang membantu meringankan kerja teman satu tim	22	73.33	8	26.67	30
Rata-Rata	17	56.66	13	43.34	30

Sumber : PT. Indofood TBK 2016

Dar tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan data pra survey yang dilakukan peneliti terhadap 30 orang karyawan PT. Indofood tbk rata-rata karyawan menyatakan setuju sebanyak 17

orang atau 56.66% sedangkan yang tidak setuju sebanyak 13 orang atau 43.34%. dalam hal ini mengindikasikan bahwa standar hasil budaya organisasi yang direncanakan masih belum semuanya sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan untuk itu budaya organisasi harus dilakukan agar tercapainya tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif dan kinerja akan berdampak tidak baik pula hal ini akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Menurut Agus Tulus (2009:109) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang pabrik yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya lingkungan yang baik, menyediakan fasilitas

yang dibutuhkan tentu akan membuat karyawan semangat dan senang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, akan berpengaruh terhadap tingkah dan laku karyawan itu sendiri yang menjadi malas dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan organisasi. Dari data berikut ini, dapat dilihat fasilitas yang tersedia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3
Fasilitas Lingkungan kerja
karyawan Pada PT Indofood CBK
Sukses Makmur TBK
di Pekanbaru

Fasilitas Pabrik	Tersedia	Kebutuhan	Kekurangan
Lemari Penyimpanan Berkas	4	6	2
Ventilas Udara	2	3	1
Penerangan (Lampu)	2	4	2
Mesin Pembuatan mie	4	6	2
Masker	54	57	3
Meja	9	12	3
Kursi	20	25	5

Sumber: PT. Indofood TBK 2016

Dari tabel di atas, diketahui fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja Pabrik masih belum maksimal, fasilitas merupakan perlengkapan yang ada dalam organisasi yang merupakan alat, perlengkapan yang menjadi keperluan karyawan dalam bekerja melaksanakan semua aktifitas dalam organisasi sesuai dengan peraturan. Disekitar lingkungan kerja PT Indofood dikatakan baik, meskipun terdapat beberapa kekurangan perlengkapan ruang diantaranya, tong sampah, meja, print, tempat sepatu dan lainnya ataupun kelengkapan peralatan kerja yang masih dipakai bergantian karena tidak semua karyawan memiliki perlengkapan dan sampai saat ini masih dilakukan pembenahan dan pemenuhan kelengkapannya. Selain itu karena banyaknya sampah yang berserakan

bertumpuk letaknya di lingkungan kerja, seperti sampah kertas, bungkus rokok, plastik-plastik yang tidak terpakai dan sampah lainnya. Dikondisi lingkungan berbentuk fisik seperti ini akan berdampak terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood CBK Makmur di Pekanbaru? 2) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood CBK Makmur di Pekanbaru? 3) Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood CBK Makmur di Pekanbaru?

Sesuai rumusan masalah maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah :1) Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kinerja Karyawan Pada PT Indofood CBK Makmur di Pekanbaru. 2) Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood CBK Makmur di Pekanbaru. 3) Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi secara Simultan Kinerja Karyawan Pada PT Indofood CBK Makmur di Pekanbaru.

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah: 1) Bagi Perusahaan PT Indofood CBK Sukses Makmur TBK. 2) Bagi organisasi atau perusahaan, dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Indofood. 3) Hasil

penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi atau masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia bagi perusahaan Pt Indofood. 4) Bagi Peneliti ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S-1) pada Universitas Riau. 5) Bagi pihak lain Diharapkan penelitian ini berguna untuk referensi, perbandingan bagi pihak lain, untuk menambah wawasan dalam melakukan penelitian dan menambah pengetahuan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

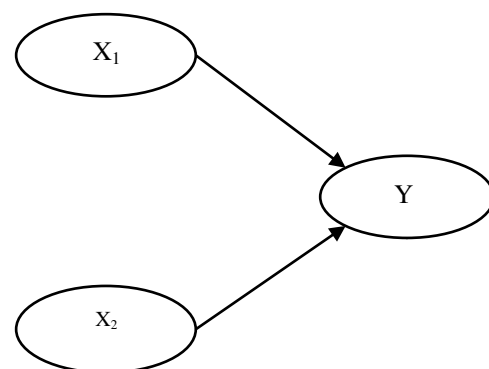
Menurut Forehand dan Gilmer (dalam Agustini, 2006:8) “lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut”. Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292)

menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi”.

Budaya Organisasi

Malthis (2008:48) budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama dan memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, karyawan diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat, untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Aryo Teguh 2013

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Lingkungan Kerja fisik dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBK Sukses Makmur TBK di Pekanbaru. 2) Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBK Sukses Makmur TBK di Pekanbaru. 3) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBK Sukses Makmur TBK di Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Pengumpulan data penelitian dilaksanakan di PT Indofood CBK Sukses Makmur TBK Jl. Kaharuddin Nasution Km 12 Pekanbaru.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menurut Umar (2009:42) jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis data, yaitu : 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti dan mewawancarai pihak-pihak terkait, serta data lain yang ada hubungannya dengan penelitian. 2) Data Sekunder, yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah: 1) Wawancara (*Interview*) Merupakan salah satu tehnik pengumpulan data melalui lisan (wawancara) dengan pemimpin maupun dengan Karyawan Pt Indofood. Teknik ini untuk menjadi informasi secara lebih lengkap tentang informasi di PT Indofood pekanbaru. 2) Kuesioner (*Questionnaire*) Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu

pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh PT Indofood CBK Sukses Makmur TBK di Pekanbaru, yang berjumlah 75 Sedangkan Untuk menentukan jumlah sampel, penulis akan menggunakan sensus yaitu dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan kuesioner.

Analisis Data

Uji validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrument, tehnik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

- a. Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pertanyaan valid
- b. Bila r hitung \leq r tabel, berarti item pertanyaan tidak valid

Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat pengukur tersebut reliable. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner. (Sekaran dalam sarjo 2011:35).

Uji Asumsi Klasik **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Santoso, 2001: 86). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka disebut Multikolinieritas sempurna. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari *variance inflation faktor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Heteroskedasitas

Menurut wijaya (2009: 124), Heteroskedasitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedasitas yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park, dan uji white. Tetapi uji Heteroskedasitas yang paling sering digunakan adalah uji scatterplot.

Analisis Regresi Berganda

Analisis linier regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada

penelitian ini. Analisis regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya organisasi.

Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X₁ : Lingkungan kerja Fisik

X₂ : Budaya Organisasi

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

e : *Error of Estimation*

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis yang telah digunakan, digunakan uji F untuk menguji regresi secara simultan dan uji t untuk menguji regresi secara parsial, sebagai berikut:

Uji t (Uji parsial)

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel independen (lingkungan kerja fisik dan Budaya Organisasi) terhadap variabel

dependen (Kinerja karyawan). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dan H_2 dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel independen (lingkungan kerja fisik dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kinerja karyawan). Dengan tingkat signifikan (α) 5 persen, $df_1 = k$, dan $df_2 = n - k - 1$, diperoleh nilai F_{tabel} . Kemudian nilai F_{tabel} dibandingkan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu diterima atau ditolaknya hipotesis. Penentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan dari kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai secara simultan.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan

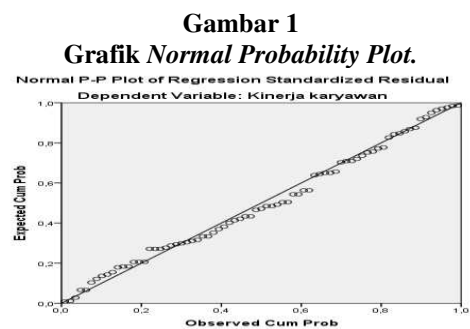
hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2007).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standardized Residuals*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari grafik *Normal Probability Plot* dibawah ini dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar garis diagonal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal) maka dapat dikatakan persyaratan normalitas data terpenuhi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data ($n = 75$), keadaan tersebut dapat dilihat dari Gambar 1



Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar

garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji F dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolenieritas diantara variabel bebas (Ghozali, 2005). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolenieritas dalam penelitian ini dengan (1) menganalisis matrik korelasi antar variabel bebas, jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolenieritas, (2) Melihat *nilai tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)*, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolenieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 atau 10 % dan nilai *variance inflation factor (VIF)* < 10.

Tabel 4
Nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja Fisik	,568	1,760
Budaya Organisasi	,568	1,760

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 4 dapat dilihat besaran korelasi antar variabel bebas yang mempunyai korelasi yang cukup tinggi, oleh karena korelasi ini masih dibawah 90%, maka dapat

dikatakan tidak terjadi multikolenieritas. Hasil perhitungan *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2005). Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolenieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (periode sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada problem autokorelasi. Suatu model regresi dikatakan baik bila regresi bebas dari masalah autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan tehnik Durbin-Watson (DW test) sebagai berikut:

Tabel 5
Statistik Durbin-Watson.

Sampel	Deskriptif	Nilai Durbin-Watson	Keterangan
Karyawan PT. Indofood	N = 75 $\alpha = 0,05$	1.799	Tidak terjadi autokorelasi

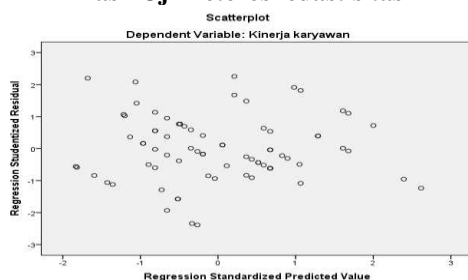
Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat dinilai statistic Durbin – Waston sebagai hasil terjadi ketidaksamaan varians dari output SPSS Versi 21.00 sebesar 1.799. Hal ini telah membuktikan bahwa model analisis memenuhi syarat bebas autokorelasi yakni berkisar antara -2 sampai dengan 2.

Uji Heterokedastisitas

Pendeteksian terhadap heteroskedasitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Jika variance residual yang tidak random terhadap variabel bebas atau nilai variabel terikat atau jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedasitas. Heteroskedasitas akan memperlemah kemampuan memprediksi suatu model regresi jadi model yang baik harus terbebas dari heteroskedasitas atau dengan kata lain homokedasitas yaitu varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap. Pengujian ada tidaknya heteroskedasitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPRED). Dasar analisis 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Output Uji Heteroskedasitas Data (Diagram Scatterplot).

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang telah distandardized yang memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tersebar baik keatas maupun kebawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independent kepuasan kerja dan kualitas layanan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda.

Variabel bebas	Koefisien regresi
Constanta	1,280
Lingkungan Kerja Fisik	0,486
Budaya organisasi	0,314

Sumber : Data Olahan, 2016

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan budaya

organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Indofood CBK Makmur TBK di Pekanbaru.

Dari tabel 5.11 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.280 + 0.486X_1 + 0.314X_2$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- a. Konstanta sebesar 1.280, artinya jika Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 1.280.
- b. Nilai Koefisien faktor Lingkungan Kerja Fisik (0.486) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berubah naik sebesar 0.486 satuan atau 48,6% dari perubahan kepuasan kerja.
- c. Nilai Koefisien Budaya Organisasi (0.314) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan budaya organisasi, sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berubah meningkat sebesar 0.314 satuan atau 31,4% dari perubahan budaya organisasi.

Simpulan

1. Secara simultan diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBK Makmur TBK di Pekanbaru.
2. Secara parsial diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBK Makmur TBK di Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indofood CBK Makmur TBK di Pekanbaru adalah faktor budaya organisasi.

Saran

Dari kesimpulan penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut:

1. PT Indofood CBK Makmur TBK di Pekanbaru sebaiknya memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik karyawan dimana merupakan bagian dari tuntutan hidup, maka perasaan puas terhadap tugas atau pekerjaan, puas terhadap atasan dan puas terhadap rekan kerja akan mempengaruhi perasaan karyawan dan selanjutnya akan berdampak pada pelaksanaan aktivitas.
2. Pada variabel budaya organisasi harus terus diperhatikan oleh perusahaan karena dari tanggapan responden budaya organisasi mendapat tanggapan positif dimana semakin baik budaya organisasi di suatu perusahaan

SIMPULAN DAN SARAN

maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pihak perusahaan juga sebaiknya memberikan pengawasan yang ketat kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena diharapkan karyawan dengan diberikannya hasil yang baik akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaidah,Fitria, 2012. ”Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang”.
- Anoraga Panji,2009. Psikologi Kerja,Rineka Cipta,Jakarta
- Bangun, Wilson, Prof. Dr. 2012. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia,Erlangga.
- Dessler, Gary,2007.Manajamen sumber daya manusia,Indeks.
- Kwein , Nwulza, 2013,” The Influence of employee reward.human resource policies and job setification on the retention of employess in Vodafone Ghana imited
- Fillip,EdwinB. 2010. Manajemen Personalia, terjemah Moh. Mas’ud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fathoni,abdurahmat ,2009. Manajemen Sumber Daya Manusia,Penerbit Renika Cipta,Jakarta
- George, Terry. 2009. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan,Melayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.PT Bumi Aksra,Jakarta.
- Indrajaya & Adnyani,2012,” Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar..
- Hadari Nawawi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Husaini Usman, 2013. Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan Edisi 4, Bumi Aksara. Jakarta
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Salemba Empat.Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Perilaku Dan Budaya Organisasi. Refika Aditama. Bandung
- Manullang,M. 2008. Manajemen Personalia, Penerbit Ghaia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju
- Rivai,Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan Persada. Jakarta.

- Suwatno, dan Tjutju. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta.
- Triyono, Ayon. 2012. Paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. PT. Suka Buku. Jakarta.
- Tu'u, T. 2007. Peran Disiplin dan Perilaku dan Prestasi Siswa. PT. Gramedia, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2008. Pengantar Manajemen Strategik, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- Wibowo. 2011. Manajemen kinerja. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wayan Senata1, I Made Nuridja1, Kadek Rai Suwena2, 2014, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012.