

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk)

Mohamad Ludvi Rakhmawan

Hamidah Nayati Utami

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail ludvirakhmawan@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to describe the work culture, the physical working environment and employee performance as well as identify and analyze the partial and simultaneous work culture and physical work environment to employees performance of PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. The research uses explanatory research method with quantitative approach. The samples of this research are 98 employees at PT Semen Indonesia Tbk. Data were analyzed using regression linear analysis assisted with computer program SPSS for Windows ver 22. Based on the results of multiple linear regression analysis can be concluded that the Work Culture variable (X1) and Physical Work Environment (X2) have a significant effect on the dependent variable Employee Performance (Y). Values obtained from linear regression analysis showed that variable Work Culture (X1) to variable Employee Performance (Y) has a coefficient b of 0,597. Physical Work Environment variable (X2) to variable Employee Performance (Y) has a coefficient b of 0,318. Result analysis and discussion we concluded a significant difference, the cultural variables on the performance of employees working with t-count 5,520. There is a significant effect, variable physical work environment on employee performance with 3.427 t-test. There is a significant effect, variable work culture and the physical working environment simultaneously to variable employee performance with the F-count 38.232.

Keywords: Work Culture, Physical Work Environment, Performance Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan budaya kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan serta mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel 98 karyawan pada PT Semen Indonesia Tbk. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier (regression linear analysis) yang dibantu dengan program komputer SPSS for Windows ver 22. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Nilai yang diperoleh dari analisis regresi linier menunjukkan variabel Budaya Kerja (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien b sebesar 0,597. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien b 0,318. Hasil analisis diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan, variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 5,520. Terdapat pengaruh yang signifikan, variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 3,427. Terdapat pengaruh signifikan, variabel budaya kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan dengan F-hitung 38,232.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan harta atau aset perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat diklasifikasi menjadi empat tipe, yaitu finansial, manusia, fisik dan kemampuan teknologi (Nurindo, 2014). Manusia merupakan salah satu aset sentral dan berharga yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Tangkilisan (2002:25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Keberagaman sumber daya manusia akan menghasilkan budaya kerja yang berbeda-beda pula, yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula pada setiap individu. Budaya kerja setiap individu sangat ditentukan oleh dirinya sendiri, karena ukuran kinerja karyawan tidak dapat diukur oleh dirinya sendiri, melainkan oleh orang lain yang berperan sebagai penilai. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mendapatkan kinerja yang baik maka karyawan haruslah mempunyai kualitas kerja yang baik, sedangkan dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik, perlu didasari oleh budaya kerja yang lahir secara alami dari tiap individu. Maksud dari budaya kerja yang alami yaitu kesadaran yang tumbuh tanpa adanya paksaan dari pihak manapun terhadap tanggung jawab akan pekerjaannya. Kemudian, dari hal itu akan tumbuh budaya kerja yang baik antara atasan dan bawahan, maupun karyawan dengan karyawan, sehingga menumbuhkan perasaan nyaman saat bekerja. Perasaan nyaman tersebut yang diharapkan akan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Di lain pihak, dengan adanya sumber daya manusia yang beragam dari suatu perusahaan, akan muncul berbagai persepsi mengenai keadaan lingkungan kerja yang akan ditempati, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat

kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya udara serta suara yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, 1995: 135). Lingkungan kerja fisik yang baik akan membentuk persepsi yang berbeda bagi para karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka dapatkan di perusahaan serta membuat karyawan memberikan penilaian berbeda atas segala aspek dari pandangan lingkungan kerja fisik. Apabila persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik pula karena akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dengan lingkungan kerja fisik yang baik. Sebaliknya apabila persepsi yang diberikan oleh karyawan buruk maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan berkurang, dikarenakan perasaan yang tidak nyaman atas lingkungan kerja fisik yang diterima dari perusahaan sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya.

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, merupakan Badan Usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang manufaktur yang telah berdiri sejak 7 Agustus 1957 diresmikan di Gresik. Perusahaan ini merupakan perusahaan operasional penghasil semen terbesar dengan *marketshare* tertinggi di Indonesia (www.semenindonesia.com). Untuk dapat meraih prestasi tersebut, PT Semen Indonesia (Persero) Tbk berusaha memberikan hasil terbaik dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, dengan cara menanamkan budaya kerja yang baik dan disiplin serta didukung adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman yang akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk lebih maju serta mampu bekerja lebih maksimal lagi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Peneliti memilih PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sebagai tempat penelitian. Perusahaan tersebut sangat mengutamakan penerapan budaya kerja serta lingkungan kerja fisik sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawannya. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk juga masih berada di Jawa Timur sehingga mempermudah

penelitian. Melihat pentingnya peranan budaya kerja serta lingkungan kerja fisik yang di terapkan maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “**Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk**”.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Menurut Schein (2004:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Schein (2014:19) melihat budaya kerja dari 3 (tiga) variabel dimensi budaya organisasi, yaitu dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), dimensi integrasi internal (*internal integration tasks*) dan dimensi asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*). Lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

- a. Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)
- b. Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)
- c. Dimensi Asumsi-asumsi dasar (*Basic Underlying Assumptions*).

Lingkungan Kerja Fisik

Selain budaya kerja, faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (contoh: kursi, meja, pusat kerja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: pabrik, rumah, kantor, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

Kinerja Karyawan

Setiap anggota sebuah organisasi dituntut untuk berusaha selalu maksimal dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang profesional maka seorang anggota organisasi haruslah berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi menurut Rivai (2005:14) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian tertentu. Pendapat tersebut disetujui oleh Robbins (2008:150) bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menurut kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009:9) adalah :

- 1) Faktor internal pegawai
- 2) Faktor - faktor internal organisasi.
- 3) Faktor – faktor eksternal organisasi

Menurut Kuswandi (2005:27), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kepuasan karyawan
- 2) Kemampuan karyawan
- 3) Kepemimpinan, dalam kehidupan organisasi atau perusahaan
- 4) Motivasi
- 5) Lingkungan kerja

METODE PENELITIAN

Berdasarkan objek dan tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena menjelaskan suatu pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya hubungan adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Penelitian ini dilakukan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk yang berlokasi di di Jalan Veteran Gresik 61122 Jawa Timur, Indonesia. Data pada tahun 2015 menunjukkan jumlah karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk berjumlah 6.336 orang. Mengingat jumlah tersebut terlalu banyak untuk langsung digunakan sebagai sampel, maka peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% untuk mendapatkan jumlah sampel yang diinginkan. Perhitungan menggunakan rumus Slovin didapat hasil sebesar 98 orang yang akan menjadi sampel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan:

1. Analisis Data Deskriptif
Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif. Tujuannya untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2009).
2. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan variabel bebas dan terikat.
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji t
Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat.
 - b. Uji F
Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Berikut presentase masing-masing item penelitian pada tabel dibawah ini.

a. Budaya Kerja (X₁)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja (X₁)

Item/Indikator/Variabel	Rata-Rata
Item bahasa yang seragam dalam berkomunikasi.	4.15
Item hubungan yang baik dengan rekan kerja	4.49
Item reward yang diberikan sesuai dengan tugas yang dikerjakan	3.94
Item punishment yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.	3.73
Item perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis	4.57
Item mengikuti dengan tujuan perusahaan	4.55
Item mengikuti saran yang diberikan oleh perusahaan	4.31
Item perusahaan merubah strategi menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi	4.32

Sumber: Data primer diolah, 2016

b. Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Item/Indikator Vriabel	Rata- Rata
Item cahaya ruangan yang memadai	4.25
Item mutu dari cahaya yang dipancarkan	4.26
Item warna pada ruangan	3.77
Item komposisi penggunaan warna	3.74
Item suhu udara yang nyaman	4.01
Item sirkulasi udara yang baik	4.00
Item suara yang bising	3.92

Sumber: Data primer diolah, 2016

c. Kinerja Karyawan (Y)

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel kinerja karyawan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item/Indikator Vriabel	Rata- Rata
Item kinerja sesuai dengan standar perusahaan	4.20
Item meningkatkan kemampuan dalam tugas yang diberikan	4.41
Item menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	3.97
Item menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.09
Item menjalin kerjasama dengan karyawan lain	4.34
Item melakukan koordinasi dengan unit kerja lain	4.39
Item membangun jaringan kerja yang luas dan efektif	4.35
Item teliti dalam pekerjaan	4.18
Item hasil sesuai dengan keinginan perusahaan	4.17
Item meingkatkan hasil kerja disbanding yang lalu	4.29

Sumber: Data primer diolah, 2016

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada tabel di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4. Persamaan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficients (β)	t hitung	Sig.
	b	Std. error			
Constant	13,126	3,391		3,871	0,000
Budaya Kerja	0,597	0,108	0,476	5,520	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,318	0,093	0,296	3,427	0,001

Sumber Data Diolah, 2016

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13.126 + 0.597 X_1 + 0.318 X_2$$

Y = Yaitu variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja

karyawan (Y) yang nilainya akan diprediksi oleh variabel budaya kerja (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂).

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1) $\alpha = 13,126$

Nilai konstanta sebesar 13,126 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) diabaikan atau diasumsikan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 13,126 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) dalam perusahaan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13,126

2) $b_1 = 0,597$

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X₁) sebesar 0,597. Artinya, apabila variabel Budaya Kerja naik maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,597. Sebaliknya apabila independensi turun maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,597.

3) $b_2 = 0,318$

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) sebesar 0,318. Artinya, apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik naik maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,318. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja Fisik turun maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,318.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja fisik meningkat maka akan di ikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Varaibel terikat	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Y	0.668	0.446	0.434	3.16372

Sumber : Data Diolah, 2016

1) Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Nilai R sebesar 0,668. Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,668 atau 66,8% antara variabel budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi ini

menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,600-0,799. hubungan antara variabel bebas yaitu budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

2) Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R Square* adalah sebesar 0,434 atau 43,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 43,4%. Jadi, dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) yang digunakan dalam persamaan regresi linier ini mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel bebas budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) apakah memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- 1) H₀ ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Nilai Sig > 0,05
- 2) H₁ diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Nilai Sig < 0,05

Tabel 6. Hasil Uji t / Parsial

Sumber: Data primer diolah, 2016

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja	5,520	1,985	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja Fisik	3,427	1,985	0,001	Hipotesis Diterima

Berdasarkan Tabel 6 didapat hasil sebagai berikut :

- 1) Pengaruh budaya kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). menunjukkan $t_{hitung} = 5,520$ sedangkan $t_{tabel} (\alpha = 0.05 ; db$

residual = 98) adalah sebesar 1,985 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,520 > 1,985$ atau nilai signifikan t $0,000 < \alpha = 0,05$, maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel budaya kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- 2) Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). menunjukkan $t_{hitung} = 3,427$ sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db residual = 98) adalah sebesar 1,985 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,427 > 1,985$ atau nilai signifikan t $0,000 < \alpha = 0,05$, maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Berdasarkan hasil keseluruhan analisis dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Di antara kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel budaya kerja (X_1) karena memiliki nilai koefisien beta dan t_{hitung} paling besar

b. Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdiri dari budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) apakah memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- 1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Nilai Sig $> 0,05$
- 2) H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Nilai Sig $< 0,05$

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y	Regression	765.335	2	382.667	38.23	0.000
	Residual	950.869	95	10.009	2	
	Total	1716.204	97			

Sumber Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 7 nilai F_{hitung} sebesar 38,232 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$; df regresi = 2 : df residual = 95) adalah sebesar 3,92, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,232 > 3,92$ dan nilai signifikansi lebih

kecil dari alpha α 0,05, maka model analisis regresi adalah signifikan. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Budaya Kerja (X_1)

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel budaya kerja (X_1), mayoritas responden cenderung sangat setuju bahwa budaya kerja yang ada pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah terlaksana dengan baik. hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *grand mean* sebesar 4,25 yang artinya berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel budaya kerja (X_1) Nilai *mean* tertinggi terletak pada *item* pernyataan X1.5 yaitu perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis dengan rata-rata hitung sebesar 4,57. Untuk *item* tersebut dapat diketahui yaitu responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56 responden atau 57,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 42,9%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada *item* ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 4,57 yang berarti *item* ini terletak pada interval 4,2 -5,0 yang dikategorikan sangat baik.

b. Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja fisik (X_2), mayoritas responden cenderung setuju bahwa lingkungan kerja fisik yang ada pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah terlaksana dengan baik. hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *grand mean* sebesar 3,99 yang artinya berada pada kategori baik. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) Nilai *mean* tertinggi terdapat pada variabel X2.2 yaitu mengenai mutu cahaya yang dipancarkan dalam ruangan kerja. Untuk *item* tersebut dapat diketahui yaitu responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 32,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 61 responden atau 62,2%, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 3,1%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada *item* ini dapat diketahui

bahwa *mean* sebesar 4,26 yang berarti item ini terletak pada interval 4,2 -5,0 yang dikategorikan sangat baik.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan (Y), mayoritas responden pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk cenderung setuju bahwa karyawan harus dapat meningkatkan kinerja-nya. Hal ini dibuktikan dengan nilai *grand mean* sebesar 4,29 yang dikategorikan sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada item pernyataan Y2 yaitu saya meningkatkan kemampuan dalam setiap tugas yang diberikan dengan *mean* sebesar 4,41. Untuk item tersebut dapat diketahui yaitu responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 responden atau 42,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 55,1%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 2,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada item ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 4,41 yang berarti item ini terletak pada interval 4,2 -5,0 yang dikategorikan sangat baik.

2. Parsial dan Simultan

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel yaitu $129.567 > 2.91$ atau nilai sig $t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh antara budaya kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel yaitu $3.427 > 1.985$ atau nilai sig $t(0,001) < \alpha = 0.05$ maka lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F antara budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat hasil yang signifikan. Dengan nilai F hitung sebesar 38.232, sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 2 : db residual = 40) adalah sebesar 3,92. Karena F hitung $> F$ tabel yaitu $38.232 > 3,92$ atau nilai sig $F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka variabel (X_1) dan variabel (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) model analisis regresi adalah signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penerapan budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) yang dilakukan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal ini di dukung pada hasil *grand mean* variabel budaya kerja (X_1) yaitu sebesar 4,25 yang berada pada katagori interval sangat baik, lalu pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) hasil *grand mean* yang didapat sebesar 3,99 yang berada pada katagori interval baik. dari hasil *grand mean* yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sudah baik.
2. Berdasarkan pada hasil uji F menunjukan bahwa budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t menunjukan bahwa budaya kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan pada hasil uji t menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Dilihat dari item *mean* X1.4 pada variabel budaya kerja (X_1) memiliki nilai terendah yaitu mengenai punishment yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Dalam hal ini PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat memberikan sebuah buku panduan mengenai jenis-jenis pelanggaran dan hukuman yang akan di berikan apabila melanggarnya. Dengan adanya buku panduan tersebut akan membuat karyawan memahami pelanggaran serta hukuman yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat memperoleh hal yang bersifat positif yaitu menjadi jelas akan hukuman yang akan diberikan sehingga dapat menghindari pelanggaran untuk menghindari hukuman yang akan diberikan.
2. Dilihat dari item *mean* X2.4 pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki nilai terendah yaitu mengenai komposisi penggunaan warna pada ruangan kerja.

Dalam hal ini PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat mengkombinasikan warna pada ruangan kerja dengan warna yang lain sehingga karyawan tidak merasa bosan dengan kemonotonan warna di ruangan kerja.

3. Dilihat dari item *mean* Y1.4 pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai terendah yaitu mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dalam hal ini PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat memberikan semacam reward apabila tugas yang diberikan dapat diselesaikan lebih awal dari waktu yang ditentukan, karena dengan selesainya tugas lebih awal dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta berdampak baik bagi karyawan tersebut.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitan sejenis sebaiknya menambahkan variabel independen baru yang belum dimasukkan dalam penelitan ini, misalnya kepuasan kerja, kemampuan karyawan, kepemimpinan dan motivasi karyawan. Selain itu diharapkan untuk melakukan studi kasus penelitian yang berbeda untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Kuswandi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya
- Nurindo, Wahyu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia.
http://www.academia.edu/9917399/MAK_ALAH_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*, 3rd Edition (San Fransisco : John Wiley & Sons, Inc., 2004) p.17

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2002. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.