

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (moehariono, 2012: 95)

Kinerja menurut mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal, budaya organisasi yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggungjawab, kejujuran, kreativitas dan kemauan untuk belajar karyawan pada suatu perusahaan. Serta peranan lingkungan kerja sama pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. seperti luas ruangan kerja, penerangan tempat kerja, fasilitas kerja, sirkulasi udara, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan antar rekan kerja.

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Menurut Wibowo (2007: 133) setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2009: 825). Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi. Dimana hal tersebut akan mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dalam rangka untuk menilai apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan layak dilakukan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA**

ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk”.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Sering terjadi konflik antara atasan dan bawahan di lingkungan kerja.
2. Sering terjadi konflik antar rekan kerja.
3. Buruknya komunikasi internal di lingkungan kerja.
4. Kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Besarnya gaji yang diperoleh karyawan belum mencukupi kebutuhan sehari-harinya.
6. Karyawan belum merasa aman dalam menggunakan fasilitas perusahaan.
7. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?

2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Membandingkan antara ilmu pengetahuan, ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan penelitian akan bertambah. Peneliti lebih memahami praktek tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan konsep kinerja karyawan. Selain itu, penulis bisa mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan budaya organisasi dan lingkungan kerja sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

c. Bagi Pembaca

Dengan membaca hasil penelitian, pembaca dapat mengetahui pelaksanaan budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Hasil penelitian ini juga berguna sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini akan diruangkan dalam lima bab pembahasan, adapun sistematika pembahasan yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu serta formulasi hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: sampel penelitian, tempat penelitian, metode pengumpulan data, model penelitian, definisi variabel, dan pengujian hipotesis.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini hasil temuan dalam penelitian dan analisis secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil yang didapat dalam penelitian berupa keseluruhan atau sebagian, baik yang sesuai maupun tidak sesuai dengan harapan umum peneliti. Dalam bab

ini juga dipaparkan alasan kesesuaian dan ketidaksesuaian hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67). Menurut Mathis (2006:113) kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh Beberapa faktor yaitu kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Menurut Prawirasentono (1992:2), kinerja atau performance adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Beberapa pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peranan dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap

organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.2 Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

2. Kualitas keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3. Jangka waktu keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

4. Tingkat kehadiran di tempat kerja

Kehadiran karyawan ditempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

2.1.3 Pengukuran Kinerja

Menurut sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

2.1.4 Karakteristik kinerja karyawan

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2002:68) yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.5 Unsur Kinerja Karyawan

Unsur kinerja oleh Hasibuan (2001:95) adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, dan tanggung jawab. Menurut Vroom (dalam as'ad, 2004:48), kinerja mengandung tiga unsur, yaitu:

1. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.
2. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan.
3. Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

2.1.6 Jenis Informasi Kinerja Karyawan

Jenis informasi kinerja menurut Mathis (2002:379) dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Informasi berdasarkan sifat yaitu mengidentifikasi sifat karakter subjektif dari karyawan seperti sikap, inisiatif, atau kreativitas dan mungkin hanya mempunyai sedikit kaitan dengan pekerjaan tertentu.
2. Informasi berdasarkan perilaku yaitu berfokus pada perilaku tertentu yang mendukung keberhasilan kerja.
3. Informasi berdasarkan hasil yaitu memperhitungkan pencapaian karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran mudah dilakukan dan jelas berdasarkan hasil yang ditetapkan.

2.1.7 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (Bernardin, dalam Robbins, 2002:260), yaitu:

1. Kualitas

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari tugas yang diberikan untuk dikerjakan dalam jangka waktu yang ditentukan (satu bulan) dan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam

melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukurannya dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

Dibawah ini adalah definisi lingkungan kerja menurut ahlinya:

1. Bambang (1991:122)

Pengertian lingkungan kerja menurut bambang adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

2. Sedarmayanti (2001:12)

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa

menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien.

3. Nitisemito (1992:25)

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992: 185) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern:

1. Faktor intern, meliputi :

a. Pewarnaan

Perpaduan warna yang cocok bisa menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, seperti pewarnaan dinding, peralatan kantor dan seragam yang dipakai sehingga memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Pada umumnya semua orang akan merasa senang apabila ditempat kerja yang lingkungannya bersih, itu akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan listrik ataupun penerangan sinar matahari yang cukup akan menambah ketelitian dan optimalisasi kinerja karyawan.

2. Faktor ekstern, meliputi:

a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja.

b. Kebisingan

Kebisingan harus dicegah agar tidak mengganggu kinerja.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992: 159) lingkungan kerja diukur melalui:

a. Suasana kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada didalamnya.

b. Hubungan dengan rekan sekerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif dan efektif.

c. Tersedianya fasilitas bekerja

Fasilitas kerja yang memadai akan menambah produktivitas sebuah perusahaan.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama, Budaya organisasi juga merupakan norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap dan prioritas anggotanya.

Dibawah ini adalah definisi budaya organisasi menurut ahlinya:

1. Susanto

Pengertian budaya organisasi menurut susanto adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

2. Robbins

Budaya organisasi menurut Robbins adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.

3. Gareth R. Jones

Definisi budaya organisasi menurut Gareth R. Jones adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama.

2.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2002:279) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresivitas adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.3.2 Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi.
4. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar manusia dengan manusia

Yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2. Kerjasama

Yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Penampilan karyawan

Yaitu kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

4. Inisiatif Perseorangan

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

5. Toleransi Terhadap Risiko

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.

6. Dukungan manajemen

Yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

7. Pola komunikasi

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1

Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis

No.	Peneliti dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Raka permana (2013) pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan	Menambahkan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Perbedaan tempat dan waktu pelaksanaan

			variabel bebasnya lingkungan kerja.	penelitian yang berbeda.
2.	Bayu saptaji (2014) pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biru fast food nusantara	Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Biru fast food nusantara	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebasnya tentang budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.	Memiliki perbedaan pada objek penelitian di PT. Biru fast food nusantara. Dan menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas.
3.	Hairul Nizar Anwar (2015) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP sukses makmur Tbk.	Ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.	Meneliti variabel bebas lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya	Memiliki perbedaan dalam waktu, sektor perusahaan dan objek penelitian yang dilakukan pada PT, Indofood CBP sukses makmur Tbk.

		Indofood CBP sukses makmur.	kinerja karyawan.	
4.	Abdul Rouf (2016) pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk.	Ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebas lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya menggunakan kinerja karyawan.	Menambahkan disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan perbedaan pada tempat, waktu dan objek penelitian yang dilakukan pada PT. Unilever Indonesia Tbk.

Sumber : Hasil kajian penulis, 2017

1. Raka permana (2013) pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya lingkungan kerja. Menambahkan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Perbedaan tempat dan waktu pelaksanaan penelitian yang berbeda.

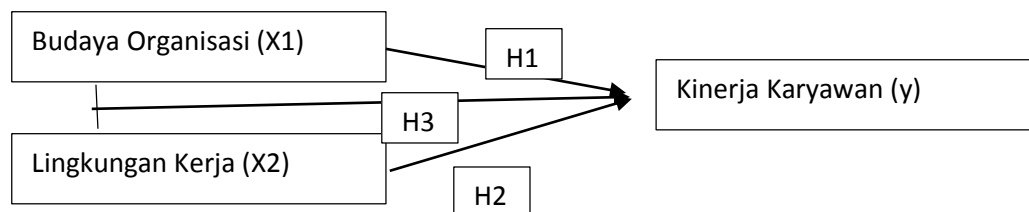
2. Bayu saptaji (2014) pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biru fast food nusantara Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Biru fast food nusantara. Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebasnya tentang budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Memiliki perbedaan pada objek penelitian di PT. Biru fast food nusantara. Dan menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas.
3. Hairul Nizar Anwar (2015) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP sukses makmur Tbk. Ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP sukses makmur. Meneliti variabel bebas lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. Memiliki perbedaan dalam waktu, sektor perusahaan dan objek penelitian yang dilakukan pada PT, Indofood CBP sukses makmur Tbk.
 - a. Abdul Rouf (2016) pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebas lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya menggunakan kinerja karyawan. Menambahkan disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan

perbedaan pada tempat, waktu dan objek penelitian yang dilakukan pada PT. Unilever Indonesia Tbk.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



Sumber : Sedarmayanti, 2001

2.6 Hipotesis

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama, Budaya organisasi juga merupakan norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap dan prioritas anggotanya. Maka terdapat hipotesis **sebagai berikut**

H1 : Terdapat Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengertian lingkungan kerja menurut bambang adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di

lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Maka terdapat hipotesis **sebagai berikut**

H2 : Terdapat Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Raka permana (2013) pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka terdapat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Terdapat Hubungan antara Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Lokasi ini dipilih secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan pihak instansi untuk memberikan informasi dan data yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2019.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Suatu kebenaran ilmiah, diperlukan adanya metode penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung dalam tujuan penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian yang dipakai ini termasuk jenis Penelitian *Asosiatif* (Hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

1. Data kualitatif

Yaitu sejumlah informasi atau data yang tidak dapat dinyatakan dengan angka.

2. Data kuantitatif

Yaitu sejumlah informasi atau data yang disajikan dalam bentuk angka yang diperoleh dari proses perhitungan penelitian.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapat dari :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil langsung dari lapangan yang kemudian diolah dan dianalisis yaitu data Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia sebelumnya. Pada penelitian ini, data yang digunakan adalah data dari majalah, jurnal, dan publikasi melalui internet.

3.2.3 Instrumen Penelitian

Dalam mengumpulkan data primer, penelitian ini dilengkapi dengan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada 100 pegawai PT.

Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. yang menjadi responden dan berisi segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel- variabel penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian , khususnya didalam penelitian ini penulis melakukan observasi di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden atau nara sumber berkaitan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket-angket yang nanti di isi oleh pegawai atau karyawan diperusahaan yang berkaitan.

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari PT.

Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. diperoleh dari arsip dan dokumen seperti :

1. Data Identitas Karyawan Bidang Distribusi.
2. Data Pelaksanaan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria trijaya, Tbk.

3.4 Definisi Operasional

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan

operasionalisasi dari suatu penelitian. Adapun dalam sub bab ini akan disajikan mengenai variabel, batasan operasional variabel dan pengukuran variabel penelitian.

3.4.1 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen (X1)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi

2. Variabel Independen (X2)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.4.2 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas atau *independent variable* (X1) adalah Pengaruh Budaya

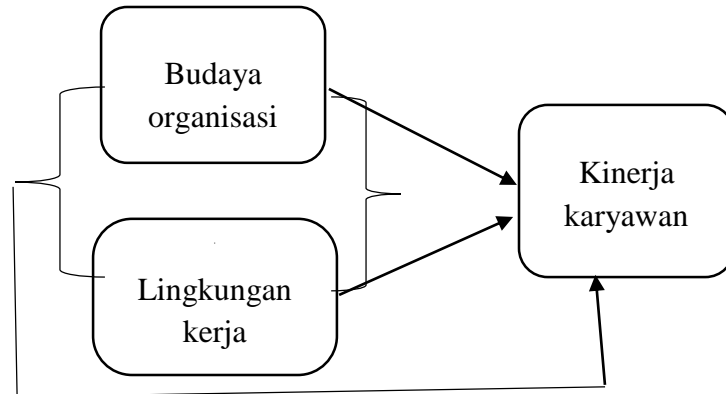
Organisasi

2. Variabel Bebas atau *independent variable* (X2) adalah Lingkungan Kerja.

3. Variabel Terikat atau *dependent variable* (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, secara sistematis hubungan variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini :

Gambar 3.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Sedarmayanti, 2001

Keterangan :

X1 : Pengaruh Budaya Organisasi

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

→ : Pelaksanaan Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja
berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.4.3 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan adalah Skala Likert sehingga diketahui hubungan variabel-variabel yang akan di analisis.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran (Skala Likert)

Skala Pengukuran	Simbol
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2016

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Sedangkan untuk pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{100}{1 + 100 \times (5\%)^2} = \frac{100}{1 + 100 \times 0,0025} = \frac{100}{1 + 0,25} = \frac{100}{1,25} = 80$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Standar error (5%)

Menurut Sugiyono (2008:115) : “Populasi adalah Wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karkteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. sebanyak 100 karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Supardi (2005 : 27) adalah sebagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai “wakil” dari anggota populasi. Metode pengambilan sampel adalah sensus, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Koefisien Korelasi Linear Berganda

Menurut Efferin (2008:212) “analisis korelasi merupakan alat analisis yang digunakan untuk menghitung atau mengukur keeretan hubungan antara variabel yang akan diteliti”. Pengujian korelasi dalam laporan ini menggunakan alat statistik koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Rumus Koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

Dimana :

r = koefisien korelasi pearson

X1 = variabel Budaya Organisasi

X2 = variabel Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

n = Jumlah Sample

Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat dibawah ini:

1. Nilai $r = -1$, disebut korelasi linier negatif (berlawanan arah), artinya terdapat pengaruh negatif yang sempurna antara variabel X1, Variabel X2 dengan variabel Y.
2. Nilai $r = 0$, disebut tidak berkorelasi secara linier, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X1, Variabel X2 dengan variabel Y.
3. Nilai $r = 1$, disebut korelasi linear positif (searah), artinya terdapat pengaruh positif yang sempurna antara variabel X1, Variabel X2 dengan variabel Y.

Untuk mengetahui nilai dari hubungan yang didapat maka dapat dilihat berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2

Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$0,00 < r < 0,20$ atau $-0,20 < r < -0,00$	Sangat lemah
$0,20 < r < 0,40$ atau $-0,40 < r < -0,20$	Lemah
$0,40 < r < 0,60$ atau $-0,60 < r < -0,40$	Moderat
$0,60 < r < 0,80$ atau $-0,80 < r < -0,60$	Kuat
$0,80 < r < 1,00$ atau $-1,00 < r < -0,80$	Sangat kuat

Sumber : Google.com

Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS *for windows version 24.00 (Statistical Package Service and Solution)*

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Penulis menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2008:260) “analisis regresi merupakan alat yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Y), bila nilai variabel independen (X1) dan Variabel (X2) dimanipulasi atau dirubah-rubah”.

Berikut persamaan yang digunakan dalam mengukur regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_{x_1} + b_{x_2} + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- a = Nilai Y jika X = 0 (harga konstan)
- $b_{(1,2)}$ = koefisien regresi
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Lingkungan Kerja

3.6.3 Koefisien Determinasi Linear Berganda

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat derajat ketergantungan atau determinasi antara variabel X1 dan variable X2 terhadap variabel Y. Menurut Sugiyono (2008:216) “koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2)”. Maka untuk mengukurnya digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus koefisien determinasi

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Nilai koefisien penentu berada antara 0 sampai 1 ($0 \leq (r^2) \leq 1$) sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien penentu (r^2) = 0, berarti tidak pengaruh variabel independen (X1) dan Variable (X2) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika koefisien penentu (r^2) = 1, berarti variasi (naik/turun) variabel dependen (Y) adalah 100% dipengaruhi oleh variabel independen (X1) dan Variabel independen (X2).
3. Jika koefisien penentu (r^2) berada diantara 0 dan 1 ($0 \leq (r^2) \leq 1$) maka besarnya pengaruh variabel dependen adalah sesuai dengan nilai (r^2) itu sendiri dan selebihnya berasal dari faktor-faktor lain.

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan kalkulator. Microsoft Excel atau dengan program SPSS (*Statistical Package Service and Solution*). Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian:

1. Penetapan Hipotesis

Sesuai telah dijelaskan pada Bab I tentang hipotesis. Hipotesis Nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Y, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel X1 dan Variabel X2 terhadap variabel Y.

2. Kriteria Pengujian

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis penulis menggunakan uji kedua belah pihak. Kriteria untuk menentukan diterima atau di tolaknya hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Menghitung nilai t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = ukuran sampel

3. Kriteria Pengambilan Keputusan

Penarik kesimpulan pada tingkat signifikan (α), dipilih 0,05 karena dinilai cukup mewakili hubungan antara kedua variabel tersebut dan sering digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial, artinya kemungkinan dari

penarikan kesimpulan mempunyai tingkat kepercayaan 95% atau kesalahan sebesar 5% dan untuk $df = n-2$.

Jika angka signifikan penelitian $< 0,05$; H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika angka signifikan penelitian $> 0,05$; H_0 diterima dan H_a ditolak.