

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hankook Ceramic Indonesia

Suryadi Winata¹⁾, Mangarisa Tetty Melani²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

JL. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾suryadi.winata@ubd.ac.id

²⁾mangarisatettymelani@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Budaya Organisasi
Disiplin Kerja
Lingkungan Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi dengan kinerja karyawan, khususnya permasalahan mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hankook Ceramic Indonesia. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25, teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji t (uji secara parsial), dan uji F (uji secara simultan).

Untuk t hitung, nilai t hitung budaya organisasi sebesar 11.252 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, lalu nilai t hitung disiplin kerja sebesar 5.022 lebih besar dari t tabel sebesar 1,661 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2.708 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05 t artinya secara parsial atau sendiri-sendiri ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji F, model 3 didapat nilai 221.710 dengan tingkat signifikan 0.000 dimana angka $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya secara simultan atau bersama-sama budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan poin yang telah digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat worldwide. Budaya organisasi juga merupakan alat yang penting dalam menjalankan suatu organisasi agar tujuannya dapat tercapai dan sesuai dengan yang diharapkan. Tentunya setiap individu memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Seperti halnya manusia, budaya organisasi juga memiliki karakteristik yang berbeda-beda, seperti inovasi, stabilitas, orientasi hasil, orientasi tim. Setiap budaya memiliki aturan dan norma yang mempengaruhi anggotanya. Berkaitan dengan budaya organisasi tersebut, terdapat fenomena budaya organisasi pada organisasi PT. Hankook Ceramic Indonesia. Dari hasil pra survey diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai belum optimal secara keseluruhan. Masih ada beberapa karyawan yang kurang menghasilkan hasil yang berkualitas dan pencapaian yang dihasilkan pun masih ada kurang.

Selain budaya organisasi, hal penting lain yang harus diperhatikan di sini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, yang meliputi metode kerja, waktu, produk kerja, kualitas, dan volume yang ditentukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja juga dapat disimpulkan sebagai suatu keadaan tertib dimana sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi harus menjalankan dan mematuhi peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, berdasarkan kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang ada. Beberapa karyawan pada PT. Hankook Ceramic Indonesia masih ada yang terlambat hadir. Adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin karyawan

doi:

terhadap perusahaan relative rendah. Dan disiplin karyawan yang secara umum terkesan rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang dapat disebut baik atau tidak sesuai dengan manusianya, apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, ehat dan nyaman, maka memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Penelitian ini budaya organisasi dan disiplin kerja mewakili lingkungan organisasi yang akan membuat kebiasaan-kebiasaan para anggota organisasinya dan pada akhirnya akan menciptakan perilaku setiap individunya (Kurnia et al. 2019), maka budaya organisasi dan disiplin kerja yang kuat akan memberikan pengaruh terhadap hasil perilaku organisasi. Untuk mendapatkan hasil itu, anda harus mengandalkan tujuan dan memulai dengan rencana kerja yang masuk akal. Sumber daya manusia merupakan faktor sumber daya yang paling penting, dalam pengelolaanya juga harus berbeda dari sumber daya yang lainnya. Produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang ada di antara para anggotanya. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja masing-masing individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Rivai (Isvandari 2017, 39) mengatakan bahwa :

“Budaya Organisasi merupakan bentuk kerangka kerja yang akan memandu perilaku sehari-hari dalam mengambil keputusan bagi karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya juga harus sejalan dengan tindakan-tindakan organisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan kepemimpinan”.

Menurut Kreitnee dan Kinicki (Isvandari 2017) mengatakan bahwa :

“Budaya Organisasi adalah bentuk respon yang dimiliki, yang diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok dapat merasakan, bereaksi, dan berpikir tentang lingkungan sekitar yang beragam”.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (Tegor, Siswanto 2020, 107) mengatakan bahwa :

“Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Menurut Bedjo Siswanto (Tegor, Siswanto 2020) mengatakan bahwa :

“Disiplin Kerja ialah perilaku patuh, menghormati, menghargai, dan metaati peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (Busro 2017, 301) mengatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja merupakan wahana yang ada di dalam organisasi, baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan kerja yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (Mahmudah Enny 2019, 56) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah segala bahan dan alat yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi cara kerja dan peraturan kerja, baik secara individu maupun kelompok.

III. METODE

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengaju pada pengujian teori-teori melalui pengakuan variabel penelitian dengan angka dan melakukan data dengan prosedur statistic. Dengan menggunakan penelitian ini, maka data-data yang sudah didapatkan dilapangan dapat diolah merupakan angka-angka, yang kemudian angka tersebut dapat diolah menggunakan metode statistic untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan.

1. Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono 2016, 148) mengatakan bahwa :

“Sampel merupakan bagian tertentu dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Menurut Slovin dalam (Sugiyono 2016) untuk menentukan ukuran sampel dari populasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah anggota populasi

e = Tingkat ketelitian kesalahan pada pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir sebesar 10%.

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 10% (0,1) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 20% (0,2) untuk pupulasi dalam jumlah kecil

Jumlah populasi sebesar 1.800 karyawan, nilai e yang ditetapkan sebesar 10%, maka ukuran sampel yang dibutuhkan berdasarkan rumus diatas yaitu :

$$n = \frac{1.800}{1+1.800 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{1.800}{1+18}$$

$$n = \frac{1.800}{19}$$

$$n = 94,74 \text{ dibulatkan menjadi } 95.$$

Dari perhitungan di atas, sampel dalam penelitian ini diambil yaitu sebanyak 95 orang.

2. Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2020, 195) mengatakan bahwa :

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diselidiki, dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”.

b. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono 2020) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

c. Observasi

Menurut Zainal Arifin (Kristanto 2018, 170) mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan bagian dari pengumpulan data yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai fenomena dalam situasi aktual, ataupun situasi buatan”.

1. Analisis Statistik Deskriptif

(Sugiyono 2017) mengatakan “Statistik Deskriptif merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”.

2. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2016) mangatakan bahwa :

“Uji Validitas merupakan ketepatan diantara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji Validitas dilakukan dengan berbagai cara, yaitu Validitas Isi (Content Validity) dan Validitas Konstruksi (Construct Validity). Validitas isi dapat dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada para ahli yang mengetahui masalah yang diteliti dan validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment.

Menurut (Sugiyono 2016) mengatakan adapun rumus Uji Validitas yaitu :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi (Validitas)

X = Skor Pada Subjek Item “n”

Y = Skor Total Subjek

XY = Skor Pada Subjek Item “n” Dikalikan Skor Total

n = Banyaknya Subjek.

3. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghoozali 2018, 47) mengatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Adapun penentuan reliabilitas menurut (Ghoozali 2018) adalah dengan cara melihat nilai Cronbach Alpha yang harus lebih besar dari 0.70. Reliabilitas dengan Internal Consistency, dilakukan dengan menguji instrumen hanya satu kali, kemudian data yang telah diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik formula Alpha Cronbach (Riduwan 2015, 125). Rumus sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

rt = Reliabilitas internal seluruh instrumen.

rb = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan oleh peneliti, untuk memprediksi bagaimana kondisi (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya paling sedikit dua. Untuk dapat melakukan prediksi melalui regresi, data untuk setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data tersebut, peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan. Menurut (Sugiyono 2016) dilakukan penelitian untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hankook Ceramic Indonesia, dengan Persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = Error

5. Analisis Korelasi Berganda

Menurut (Sugiyono 2016, 233) mengatakan bahwa :

“Korelasi Berganda digunakan untuk dua variabel bebas dan satu terikat. Nilai R berkisar antara 0 hingga 1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah”.

Menurut (Sugiyono 2016) rumus Korelasi Berganda sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama - sama dengan variabel Y.

r_{yx_1} = Korelasi Product Moment antara X1 dengan Y.

r_{yx_2} = Korelasi Product Moment antara X2 dengan Y.

6. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan).

Menurut Imam Ghozali (Setiawan 2020, 74) mengatakan bahwa :

“Koefisien Determinasi dimulai antara nol dan satu. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen”.

Rumus Koefisien Determinasi (R^2) sebagai berikut :

$$KP = R^2 \times 100\%$$

KP = Koefisien Penentu

R = Nilai Koefisien Korelasi.

7. Uji t

Menurut Sugiyono (Meidiyustiani 2016, 51) mengatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu masalah tertentu yang akan diteliti. Sedangkan untuk menguji koefisien korelasi, maka dapat diuji melalui uji t”. Penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS.

Menurut (Sugiyono 2016, 65) ini merupakan rumus untuk melakukan uji t :

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

Keterangan :

t = Pengujian Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel.

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $P=0$, (tidak ada hubungan antara X dan Y).

H_a : $P > 0$ (ada hubungan positif antara X dan Y).

H_a : $P < 0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y).

H_a : $P \neq 0$ (ada hubungan antara X dan Y).

8. Uji F

Menurut Sugiyono (Riki Ricardo, Dr. H. Agussalim M., SE, MS, Nova Begawati 2017, 6) mengatakan bahwa :
“Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat”. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2016) berikut merupakan rumus uji F :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi.

k = Jumlah variabel independen.

n = Jumlah anggota sampel.

Dalam menentukan F tabel dengan df (degree of freedom) untuk pembilang = k-1 dan df (degree of freedom) untuk penyebut = n - k, sebagai berikut :

- 1) Jika Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

IV.

HASIL

Karakteristik Responden

a) Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 36 | 37.9 | 37.9 | 37.9 |
| | Perempuan | 59 | 62.1 | 62.1 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : SPSS Ver. 25

Dari total responden, sebanyak 36 responden adalah laki-laki dengan persentase 37.9% dan 59 responden adalah perempuan dengan persentase 62.1%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 59 responden dengan persentase 62.1%.

b) Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2
 Data Responden Berdasarkan Usia

| | | Frequencyy | Persentase valid | | Cumulative Persen |
|-------|---------|------------|------------------|-------|-------------------|
| Valid | > 32 | 4 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| | 18 - 22 | 6 | 6.3 | 6.3 | 10.5 |
| | 23 - 27 | 52 | 54.7 | 54.7 | 65.3 |
| | 28 - 32 | 33 | 34.7 | 34.7 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden dengan tingkat usia 23-27 tahun, yaitu sebanyak 52 orang dengan persentase 54.7%.

c) **Data responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel IV. 3
 Dta Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | | Frequency | Persen | Persentase valid | Cumulative Persen |
|-------|-----------------------|-----------|--------|------------------|-------------------|
| Valid | Diploma | 9 | 9.5 | 9.5 | 9.5 |
| | Sarjana | 1 | 1.1 | 1.1 | 10.5 |
| | SMA/SMK/ Sederajat | 85 | 89.5 | 89.5 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat, yaitu sebanyak 85 orang dengan persentase 89.5%.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

a) **Validitas**

1. **Budaya Organisasi (X1)**

Tabel IV. 4
 Uji Validitas

| Pertanyaan | rhitung/Pearson Correlation | rtabel (taraf sig 10%) | Keterangan |
|--|-----------------------------|------------------------|------------|
| Variabel Budaya Organisasi (X1) | | | |
| P1 | 453 | 0.1707 | VALID |
| P2 | 718 | | |
| P3 | 771 | | |
| P4 | 747 | | |
| P5 | 765 | | |
| P6 | 707 | | |
| P7 | 702 | | |
| P8 | 727 | | |
| P9 | 715 | | |
| P10 | 764 | | |

Sumber : SPSS Ver. 25

Penjelasan tabel tersebut ialah :

- 1) Untuk mengetahui berapa besar rtabel dihitung dengan cara jumlah responden dikurangi 3 atau $95-3 = 92$, sehingga nilai r tabel 0.1707.
- 2) Berdasarkan tabel diatas ringkasan tabel diatas ringkasan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan memperlihatkan semua indicator dalam variabel ini valid dan layak digunakan. Masing-masing nilai r hitung lebih besar sebesar 0.1707.

Tabel IV. 5
 Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .890 | 10 |

Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan hasil tersebut variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.7. Maka al tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner mengenai variabel budaya organisasi terbukti reliabel.

2. Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV. 6
 Uji Validitas (X2)

| Pertanyaan | r hitung/Pearson Correlation | rtabel (taraf sig 10%) | Keterangan |
|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Variabel Disiplin Kerja | | | |
| P1 | 457 | 0.1707 | VALID |
| P2 | 679 | | |
| P3 | 727 | | |
| P4 | 741 | | |
| P5 | 659 | | |
| P6 | 767 | | |
| P7 | 659 | | |
| P8 | 754 | | |
| P9 | 739 | | |
| P10 | 579 | | |

Sumber : SPSS Ver. 25

Penjelasan tabel tersebut ialah :

1. Untuk mengetahui berapa besar rtabel dihitung dengan cara jumlah responden dikurangi 3 atau $95-3 = 92$, sehingga nilai r tabel 0.1707.
2. Berdasarkan tabel diatas ringkasan tabel diatas ringkasan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan memperlihatkan semua indicator dalam variabel ini valid dan layak digunakan. Masing-masing nilai r hitung lebih besar sebesar 0.1707.

Tabel IV. 7
 Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .865 | 10 |

Sumber : SPSS Ver.25

Berdasarkan hasil tersebut variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.7. Makah al tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner mengenai variabel budaya organisasi terbukti reliabel.

3. Lingkungan Kerja

Tabel IV. 8
 Uji Validitas X3

| Pertanyaan | rhitung/Pearson Correlation | rtabel (taraf sig 10%) | Keterangan |
|---------------------------------|-----------------------------|------------------------|------------|
| Variabel Lingkunga kerja | | | |
| P1 | 393 | 0.1707 | VALID |
| P2 | 626 | | |
| P3 | 688 | | |
| P4 | 644 | | |
| P5 | 690 | | |
| P6 | 643 | | |
| P7 | 656 | | |
| P8 | 717 | | |
| P9 | 727 | | |
| P10 | 635 | | |

Sumber : SPSS Ver. 25

Penjelasan tabel tersebut ialah :

1. Untuk mengeahui berapa besar rtabel dihitung dengan cara jumlah responden dikurangi 3 atau $95-3 = 92$, sehingga nilai r tabel 0.1707.
2. Berdasarkan tabel diatas ringkasan tabel diatas ringkasan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan memperlihatkan semua indicator dalam variabel ini valid dan layak digunakan. Masing-masing nilai rhitung lebih besar sebesar 0.1707.

Tabel IV. 9
 Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .841 | 10 |

Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan hasil tersebut variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.7. Makah al tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner mengenai variabel budaya organisasi terbukti reliabel.

4. Kinerja Karyawan

Tabel IV. 10
 Uji Validitas Y

| Pertanyaan | rhitung/Pearson Correlation | rtabel (taraf sig 10%) | Keterangan |
|----------------------------------|-----------------------------|------------------------|------------|
| Variabel Kinerja Karyawan | | | |
| P1 | 438 | 0.1707 | VALID |
| P2 | 551 | | |
| P3 | 624 | | |
| P4 | 570 | | |
| P5 | 660 | | |
| P6 | 672 | | |
| P7 | 584 | | |
| P8 | 594 | | |
| P9 | 565 | | |
| P10 | 639 | | |

Sumber : SPSS Ver. 25

Penjelasan tabel tersebut ialah :

1. Untuk mengetahui berapa besar rtabel dihitung dengan cara jumlah responden dikurangi 3 atau $95-3 = 92$, sehingga nilai r tabel 0.1707.
2. Berdasarkan tabel diatas ringkasan tabel diatas ringkasan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan memperlihatkan semua indicator dalam variabel ini valid dan layak digunakan. Masing-masing nilai rhitung lebih besar sebesar 0.1707.

Tabel IV. 11
 Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .788 | 10 |

Sumber : SPSS Ver. 25

Berdasarkan hasil tersebut variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.7. Maka al tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner mengenai variabel budaya organisasi terbukti reliabel.

Hipotesis

Tabel IV. 12

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.308 | 1.788 | | 2.968 | .004 |
| | Budaya Organisasi | .520 | .046 | .648 | 11.252 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .256 | .051 | .282 | 5.022 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .109 | .040 | .111 | 2.708 | .008 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Ver. 25

Tabel uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada kolom t dikatakan bahwa hasil t penelitian untuk budaya organisasi (X1) adalah 11.252, nilai t penelitian untuk disiplin kerja (X2) adalah 5.022, dan nilai t penelitian untuk lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 2.708.

Tabel IV. 13

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .912 ^a | .832 | .831 | 1.581 | |
| 2 | .933 ^b | .870 | .867 | 1.400 | |
| 3 | .938 ^c | .880 | .876 | 1.355 | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja
 c. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Ver. 25

Kolom R Square untuk model 3 menunjukkan angka R Square sebesar 0.880, angka tersebut merupakan hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0.938 \times 0.938 = 0.880$. R Square disebut juga Koefisien Determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88.0%, sedangkan sisanya ($100\% - 88.0\% = 12.0\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai R Square adalah berkisar antara 0-1. Angka R Square sebesar 0.880 menunjukkan hubungan antara pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Tabel IV. 14

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1154.743 | 1 | 1154.743 | 461.733 | .000 ^b |
| | Residual | 232.583 | 93 | 2.501 | | |
| | Total | 1387.326 | 94 | | | |
| 2 | Regression | 1206.910 | 2 | 603.455 | 307.720 | .000 ^c |
| | Residual | 180.416 | 92 | 1.961 | | |
| | Total | 1387.326 | 94 | | | |
| 3 | Regression | 1220.362 | 3 | 406.787 | 221.710 | .000 ^d |
| | Residual | 166.964 | 91 | 1.835 | | |
| | Total | 1387.326 | 94 | | | |

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*
 b. *Predictors: (Constant), Budaya Organisasi*
 c. *Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja*
 d. *Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja*

Sumber : SPSS Ver. 25

Terlihat dari tabel tersebut merupakan hasil uji F yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari uji Anova didapat Fhitung untuk model 1 sebesar 461.733 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, untuk model 2 sebesar 307.720 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, dan untuk model 3 sebesar 221.710 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ atau Fhitung > Ftable $461.733 > 2.70$, $307.720 > 2.70$, $221.710 > 2.70$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka model regresi tersebut sudah benar dan layak.

V. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hankook Ceramic Indonesia dengan koefisien determinasi 0.880. Artinya budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberi pengaruh 88.0% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 12.0% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Ghoozali, H. Imam. 2018. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Bogor: IN Media.
- Isvandiari, ANY. 2017. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT ISLAM MALANG." 11: 38–43.
- Kristanto, V. H. 2018. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kurnia, Yusuf et al. 2019. "Study of Application of Data Mining Market Basket Analysis for Knowing Sales Pattern (Association of Items) at the O! Fish Restaurant Using Apriori Algorithm." In *Journal of Physics: Conference Series*.
- Mahmudah Enny, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. ed. Muslichah Erma W. Surabaya, Jawa Timur.
- Riki Ricardo, Dr. H. Agussalim M., SE, MS, Nova Begawati, SE.MM. 2017. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.FAMILI RAYA PADANG Riki Ricardo, DR. H. Agussalim. M, SE, MS, Nova Begawati, SE.MM."
- Setiawan, Johan. 2020. "PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 CIKOKOL." *Skripsi*: 13.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- . 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Tegor, Siswanto, Dwi Joko. & Maulina Siagan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: CV Budi Utama.