

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Telkom Akses (PTTA) di Surabaya Wilayah Kebalen merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) didirikan pada tanggal 12 Desember 2012 yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. PTTA terletak di Jalan Kebalen Timur No 2, kecamatan Krembangan, Surabaya (Gedung Telkom Kebalen Surabaya).

Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan *broadband* untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan *backbone* berbasis Serat Optik maupun Internet Protocol (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 Km kabel Serat Optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network (IDN) 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan PT. Telkom Akses.

Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di Indonesia. Selain Instalasi jaringan akses broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom Akses adalah Network Terminal Equipment (NTE), serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (O&M/Operation & Maintenance) jaringan Akses *Broadband*.

Kehadiran PT. Telkom Akses di industri jasa konstruksi dan manage service jaringan akses broadband di Indonesia, mempunyai sasaran dan fokus terhadap:

1. Peningkatan penetrasi broadband access melalui pencapaian *quality*, *capacity*, dan *delivery* hasil pembangunan guna mendukung program pemerintah dalam MP3EI.
2. Mempercepat pembangunan infrastruktur, baik yang terkait dengan modernisasi, pembangunan baru, dan pensisteman jaringan.
3. Memperluas dan memperbesar jangkauan pembangunan ke seluruh wilayah Indonesia.

4. Memperkuat ekosistem industri telekomunikasi dalam pengembangan broadband access di Indonesia.
5. Membangun kemitraan strategis dan saling menguntungkan.
6. Merealisasikan *operational excellence* jasa konstruksi jaringan akses broadband sesuai standar kepuasan pelanggan maupun standar industri yang berlaku  
Menjadi role *model company* dalam pembangunan dan pengelolaan *broadband access* di Indonesia.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

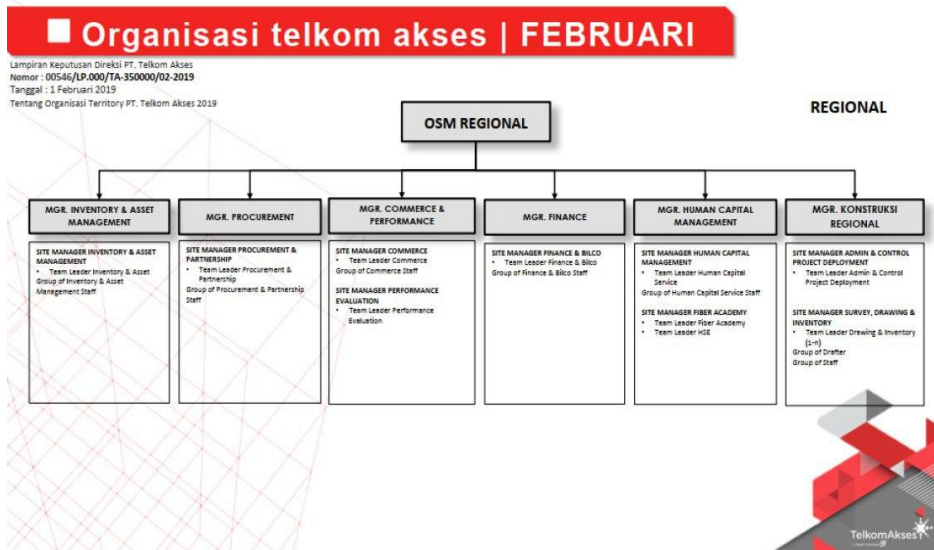
##### 4.1.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan jasa operasi dan pemeliharaan jaringan broadband dan jasa konstruksi infrastruktur telekomunikasi yang terdepan dikawasan nusantara yang berorientasi kepada kualitas prima dan kepuasan seluruh stakeholder.

##### 4.1.2.2 Misi Perusahaan

1. Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastruktur jaringan akses PT. Telkom Akses.
2. Menciptakan tenaga kerja yang professional, handal, dan cakap dibidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Sumber : data primer yang diperoleh dari objek

## 4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 54 responden untuk mendapatkan data-data karyawan dari PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Total Sampling*. Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja dan usia responden.

### 4.2.1. Karakteristik Responden

#### 4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen yang dijadikan responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-Laki	37	68,5%
Perempuan	17	31,5%

*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Berdasarkan tabel 4.1, menjelaskan tentang jenis kelamin responden dimana responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 37 orang atau 68,5%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 31,5%.

#### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen yang dijadikan responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi
< 1 Tahun	9	16,6%
1 - 5 Tahun	21	39,0%
6- 11 Tahun	17	31,4%
> 11 Tahun	7	13,0%

*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Berdasarkan tabel 4.2, menjelaskan tentang lama bekerja responden dimana responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang atau 16,6%, responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 21 orang atau 39,0%, responden yang lama bekerja 6-11 tahun sebanyak 17 orang atau 31,4%, dan responden lama bekerja diatas 11 tahun sebanyak 7 orang atau 13,0%.

#### 4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia karyawan PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen yang dijadikan responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
20 – 25	13	24,0%
26 – 31	17	30,4%
32 – 36	15	28,0%
> 36	9	17,6%

*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Berdasarkan tabel 4.3, menjelaskan tentang usia responden dimana responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 13 orang atau 24,0%, responden yang berusia 26-31 tahun sebanyak 17 orang atau 30,4%, responden yang berusia 32-36 tahun sebanyak 15 orang atau 28,0%, dan responden yang berusia > 36 tahun sebanyak 9 orang atau 17,6%.

#### 4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ditentukan berdasarkan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skor untuk masing-masing alternatif jawaban baik variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah minimum 1 dan maksimum 5 sedangkan variasi indikator untuk setiap variabel berbeda, maka dapat dihitung interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan hasil interval 0,80 maka selanjutnya distribusi frekuensi dapat dikelompokkan menjadi :

- 1,00 - < 1,80 = Sangat Tidak Setuju
- 1,81- <2,60 = Tidak Setuju
- 2,61- < 3,40 = Netral
- 3,41- < 4,20 = Setuju
- 4,21- < 5,00 = Sangat Setuju

Skala mean tersebut digunakan untuk menilai jawaban pernyataan yang ada pada kuisioner.

#### 4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Budaya Organisasi (X1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	Mean
1.	Saya bersedia menjaga kerahasiaan dan keamanan dokumen tentang perusahaan.	4,48
2.	Saya merasa perusahaan ini menghormati hak dan kewajiban para karyawan	4,59
3.	Saya bersedia menerima kritik dan menghargai pendapat orang lain.	4,30
4.	Saya bersedia membantu kesulitan rekan kerja serta berusaha melakukan tindakan yang diperlukan.	4,43
5.	Saya sudah menjalankan <i>attitude</i> baik dalam perusahaan.	4,48
6.	Saya selalu disiplin dalam mengerjakan tugas.	4,44
7.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan.	4,33
8.	Perusahaan memberikan kesempatan berpendapat bagi karyawan.	4,22
<b>Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi</b>		4,41

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas dari 54 responden memberikan penilaian sangat setuju pada pernyataan “Saya merasa perusahaan ini

menghormati hak dan kewajiban para karyawan” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,59. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4,22 pada pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan berpendapat bagi karyawan” menyatakan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel budaya organisasi mendapat nilai rata-rata sebesar 4,41 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian “Sangat Setuju”.

#### 4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Lingkungan Kerja (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Mean
1.	Fasilitas penerangan sudah memadai ditempat kerja dan tidak menyilaukan.	3,81
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas pekerjaan saya.	3,67
3.	Ventilasi udara yang terdapat ditempat kerja sudah mencukupi.	3,91
4.	Lingkungan ditempat kerja saya jauh dari kebisingan lalu lintas dan suara mesin pabrik tidak mengganggu pekerjaan saya.	3,94
5.	Bau-bauan yang terdapat di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.	4,06
6.	Perusahaan memberikan fasilitas keamanan kerja untuk saya dan karyawan lainnya.	3,89
7.	Hubungan dengan atasan berjalan baik.	4,26
8.	Hubungan dengan sesama rekan kerja berjalan baik.	4,26
<b>Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja</b>		3,97

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas dari 54 responden memberikan penilaian sangat setuju pada 2 pernyataan “Hubungan dengan atasan berjalan baik dan Hubungan dengan sesama rekan kerja berjalan baik” yang sama-sama memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,26. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,67 pada pernyataan “Sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas pekerjaan saya.” menyatakan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel lingkungan kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 3,97 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian “Sangat Setuju”.

#### 4.2.2.3 Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan salah satu variabel terikat dengan beberapa indikator sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Mean
1.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target dan jumlah siklus aktivitas.	3,89
2.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan batas waktu yang ditetapkan.	4,26
3.	Memperhatikan kerapian penyelesaian pekerjaan sesuai petunjuk juknis.	4,26
4.	Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal.	4,06
5.	Datang tepat waktu.	4,09
6.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja.	4,17
7.	Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.	4,33
8.	Membantu manajer dengan memberikan saran.	4,39

<b>Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan</b>	4,18
--	------

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas dari 54 responden memberikan penilaian sangat setuju pada pernyataan “Membantu manajer dengan memberikan saran” yang sama-sama memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,39. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,89 pada pernyataan “Melakukan pekerjaan sesuai dengan target dan jumlah siklus aktivitas.” menyatakan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel kinerja karyawan mendapat nilai rata-rata sebesar 3,18 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian “Sangat Setuju”.

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas data untuk variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat, peneliti menggunakan analisis software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24 dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel. Pada kasus ini ( $df$ ) dapat dihitung  $54 - 2 = 52$  dengan  $\alpha$  0,05, didapat  $r$  tabel sebesar 0,2681. Jika  $r$  hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item- total correlation) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Adapun perhitungan uji validitas dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Pengujian	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,789	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.2	0,666	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.3	0,653	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.4	0,750	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.5	0,756	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.6	0,833	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



	X1.7	0,824	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.8	0,710	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,828	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.2	0,780	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.3	0,782	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.4	0,904	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.5	0,740	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.6	0,681	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.7	0,769	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.8	0,738	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,777	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y1.2	0,861	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y1.3	0,808	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y1.4	0,754	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y1.5	0,639	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y1.6	0,647	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y1.7	0,708	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y1.8	0,688	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Dari hasil *output* SPSS diatas menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2681) dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Bukti pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Menurut Sugiyono (2016:220) mengatakan bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha  $> 0,60$ , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha  $< 0,60$ . Adapun perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><math>\alpha</math> Cronbach</b>	<b><math>\alpha</math> Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,779	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	0,60	Reliabel

*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Sebagaimana tampak pada tabel 4.8, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungan yang dilakukan mendapatkan angka Cronbach Alpha diatas 0,60.

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dari uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov. Jika signifikansi nilai Kolmogrov-Smirnov di atas alfa yang ditetapkan (tidak signifikan), dikatakan data residual terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusikan normal.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26963326
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.067
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerance masing-masing variabel. Pengujian Multikolinieritas ini dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

Berdasarkan nilai tolerance :

- a. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan nilai VIF :

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.259	1.924		2.733	.009		
	X1	.165	.057	.131	2.911	.005	.879	1.138
	X2	.704	.035	.900	20.025	.000	.879	1.138

a. Dependent Variable: Y

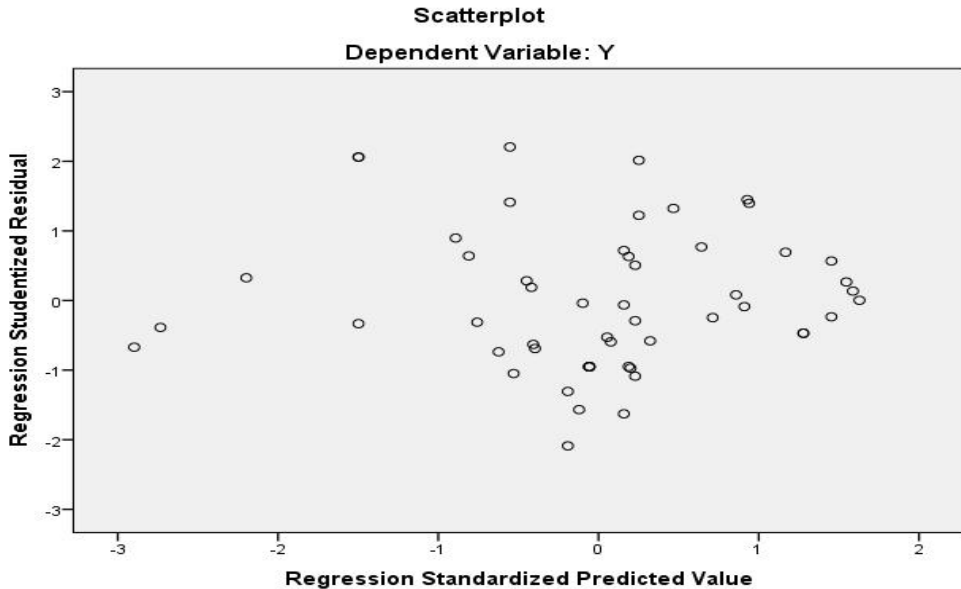
Sumber : Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1  $0,879 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,138 < 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai tolerance Variabel X2  $0,879 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,138 < 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

#### 4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. *Run Test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara acak atau sistematis. Hipotesis yang akan diuji adalah :

Ho : residual (res\_1) terdistribusi secara acak

Ha : residual (res\_1) tidak terdistribusi secara acak

Metode pengujian dengan *Run Test* memiliki ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis).
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).

Hasil pengujian yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Runs Test</b>	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.19965
Cases < Test Value	27
Cases >= Test Value	27
Total Cases	54
Number of Runs	28
Z	.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.000
a. Median	

*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai test adalah sebesar  $-19965$  dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $1,000 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yang dapat disimpulkan bahwa data residual terjadi secara random (acak) atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

#### **4.5 Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mencapai maksud dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrumen penelitian berupa analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 24 dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.259	1.924		2.733	.009
	X1	.165	.057	.131	2.911	.005
	X2	.704	.035	.900	20.025	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Primer Diolah 2019

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

Keterangan :

$Y$  = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi berganda

$X$  = Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

$e$  = Standar error / variabel tidak terkontrol

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y = 5,259 + 0,165X_1 + 0,704X_2$$

Keterangan :

$\alpha$  = Bilangan konstanta

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,259 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 5,259.

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ )

Nilai koefisien dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,165, berarti mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya

organisasi (X1) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,165 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X1 dengan Y.

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X2)

Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,704, berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,704 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X2 dengan Y.

#### 4.6 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

##### 4.6.1 Uji F

Peguujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan Uji F dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Untuk analisisnya dari output SPSS versi 24 dapat dilihat dari tabel :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857.899	2	428.949	256.061	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.434	51	1.675		
	Total	943.333	53			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan :

H<sub>03</sub> : Tidak ada pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

H<sub>a3</sub> : Ada pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan :

H<sub>03</sub> diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$



$H_{a3}$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 256,061 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  (256,061)  $> F_{tabel}$  (3,18), dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000  $<$  0,05, maka  $H_{o3}$  ditolak, yang berarti adanya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, serta untuk membuktikan variabel mana yang paling dominan. Jika nilai signifikansi  $<$ 0,05 maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi  $>$ 0,05 maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.259	1.924		2.733	.009
	X1	.165	.057	.131	2.911	.005
	X2	.704	.035	.900	20.025	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan *output* tersebut dapat kita lihat  $t_{tabel}$  yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_o$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai  $t_{tabel}$  yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai (df) sebesar  $n-k-1$  ( $54-2-1 = 51$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00758.

##### 1. Uji variabel X1 (Budaya Organisasi)

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan

$H_{o1}$  : tidak ada pengaruh X1 terhadap Y

$H_{a1}$  : ada pengaruh X1 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan

$H_{01}$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_{a1}$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dapat diketahui dari variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai sig 0,005. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Variabel X1 mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,911 dengan  $t_{tabel}$  2,00758. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji variabel X2 (lingkungan kerja)

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan

$H_{02}$  : tidak ada pengaruh X2 terhadap Y

$H_{a2}$  : ada pengaruh X2 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan

$H_{02}$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_{a2}$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dapat diketahui dari variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Variabel X2 mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 20,025 dengan  $t_{tabel}$  2,00758. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4.6.3 Koefisien Determinasi $R^2$

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.909	.906	1.294
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  square yaitu sebesar 0,909 artinya variabilitas variabel

budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 90,9%, sedangkan sisanya sebesar 9,1% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.7 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel bebas atau independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Analisis Regresi Berganda

$$Y = 5,259 + 0,165X_1 + 0,704X_2$$

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diketahui adanya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari persamaan garis regresi linear berganda yang diperoleh yaitu sebesar  $Y = 5,259 + 0,165X_1 + 0,704X_2$ . Dengan ini nilai konstanta sebesar 5,259 menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 5,259.

##### 2. Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan Uji t, menyatakan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana budaya organisasi ( $X_1$ ) pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 2,911. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah  $t_{hitung} 2,911 > t_{tabel} 2,00758$ , sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti ada pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan nilai signifikan 0,005 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan Uji t, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 20,025. Dengan demikian Kriteria pengambilan keputusannya adalah  $t_{hitung} 20,025 > t_{tabel} 2,00758$ , sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja ( $A_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan**

Selanjutnya dari Uji t menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 2,911 dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 20,025. Dengan kata lain bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel yang lain.

3. Uji F (Uji Simultan)

**H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan Uji F, menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) pada tabel hasil uji simultan diperoleh  $f_{hitung} 256,061 > f_{tabel} 3,18$ , sehingga H<sub>03</sub> ditolak H<sub>a3</sub> diterima yang berarti ada pengaruh variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja

#### 4.8 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen. Dapat dilihat adanya dampak bagi perusahaan bahwa dengan adanya budaya organisasi dan Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen khususnya terhadap karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang di ciptakan oleh anggota perusahaan itu sendiri yang mengarah ke pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi budaya organisasi itu semakin baik pula untuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan bagian eksternal yang mampu mendorong peningkatan kinerja maupun menghambat kinerja dari karyawan. Maka dari itu salah satu cara untuk mendorong kinerja melalui lingkungan kerja adalah dengan penerangan yang baik PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen sudah menerapkan lingkungan kerja berupa penerangan yang memadai guna mendorong kinerja karyawan.

#### **4.9 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut :

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden cenderung kurang teliti terhadap pernyataan dan pertanyaan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
2. Minimnya waktu untuk pelaksanaan penelitian
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 54 responden.
4. Sedikitnya jumlah sampel yang diambil karena keterbatasan biaya dan tenaga peneliti.