

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI KAPAL PERANG DI PT. PAL INDONESIA (PERSERO) SURABAYA

Mega Trisnawati Tungga Dewi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), terhadap kinerja karyawan pada divisi kapal perang di PT. PAL INDONESIA (Persero) Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan 136 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,001 pada hasil uji parsial diperoleh $t_{hitung} 3,505 > t_{tabel} 1,97810$, (2) variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000 pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh $t_{hitung} 6,134 > t_{tabel} 1,97810$, (3) variabel komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh $t_{hitung} 3,808 < t_{tabel} 1,97810$. (4) variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan pada tabel hasil uji simultan diperoleh $f_{hitung} 70,421 > f_{tabel} 2,67$.

ABSTRAC : *This study aims to analyze the influence of organizational culture (X_1), work environment (X_2) and organizational commitment (X_3) on the performance of employees in the warship division at PT. PAL INDONESIA (Persero) Surabaya. The population in this study was 136 employees. The sampling technique uses saturated sample technique with 136 employees. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) organizational culture variables partially have a positive and significant effect on employee performance with a significant level of 0.001 on the partial test results obtained $t_{hitung} 3.505 > t_{tabel} 1.97810$, (2) work environment variables partially have a positive and significant effect on employee performance with a significant level of 0,000 in the partial test results table above obtained $t_{hitung} 6.134 > t_{tabel} 1.97810$, (3) the commitment variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of 0,000 in the partial test results table above obtained $t_{hitung} 3,808 < t_{tabel} 1,97810$. (4) variables of organizational culture, work environment and organizational commitment simultaneously affect employee performance with a significant value of $0,000 < 0,05$ and in the simultaneous test results table obtained $f_{hitung} 70,421 > f_{tabel} 2,67$.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetensi global, seperti perubahan – perubahan yang terjadi pada kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal tersebut menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Armstrong (1990), MSDM adalah suatu pendekatan strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Intan Mahari dan Suryono Efendi tahun 2017 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja juga turut menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi sendiri merupakan sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan, dengan adanya penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi serta kesediaan individu tersebut bekerja keras, sehingga mampu membuat seorang karyawan betah dan tetap

ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan keberlangsungan organisasi.

PT. PAL INDONESIA (Persero) Surabaya merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang industri galangan kapal. Sebagai salah satu perusahaan BUMN maka sudah seharusnya SDM yang diperlukan adalah SDM yang mampu secara konsisten mempertahankan kinerjanya. Pengelolaan SDM yang dilakukan dilihat dari beberapa faktor yakni dari budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan salah satunya adalah budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin), penerapan terhadap budaya ini ketika dilakukan secara maksimal maka dapat mengefektifkan waktu kerja. Lingkungan kerja pada PT.PAL INDONESIA (Persero) Surabaya, khususnya pada Divisi Kapal Perang secara fisik memiliki beberapa permasalahan, misalkan ruangan kerja yang tidak bebas dari kebisingan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa 1) pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan; 2) pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; 3) pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan; 4) pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

TIJAUAN PUSTAKA

Robbins dan Judge (2016:357), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja disekitarnya dimana

seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Wiener (dalam Yusuf 2018:26) menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Menurut Mathis (2010:72), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H_2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H_3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H_4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal komparatif yang akan menjelaskan hubungan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Kapal Perang pada PT. PAL

INDONESIA (Persero) Surabaya sebanyak 136 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan validasi dan reliabilitas sebagai instrumen penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program data SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Distribusi Frekuensi Variabel

a. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi
Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Item Pertanyaan	Skor					Total	Mean Item	Mean Indikator	Kategori
	SS	S	N	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
XL.1	29	16	41	33	17	415	3.05	3.15	Sedang
XL.2	24	38	35	20	19	436	3.21		
XL.3	11	54	25	42	4	434	3.19	4.88	Sangat Kuat
XL.4	24	43	33	19	17	446	3.28		
XL.5	11	54	25	42	4	434	3.19	4.64	Sangat Kuat
XL.6	34	14	42	27	19	425	3.13		
XL.7	30	14	42	31	19	413	3.04	4.85	Sangat Kuat
XL.8	24	40	34	21	17	441	3.24		
XL.9	10	57	24	41	4	436	3.21	4.72	Sangat Kuat
XL.10	11	54	25	42	4	434	3.19		
XL.11	32	14	40	31	19	417	3.07	4.64	Sangat Kuat
XL.12	24	37	35	23	17	436	3.21		
XL.13	6	49	23	37	21	390	2.87	3.07	Sedang
XL.14	16	33	31	37	19	398	2.93		
XL.15	8	48	24	43	13	403	2.96	4.28	Sangat Kuat
XL.16	14	55	26	41	0	450	3.31		
Rata – Rata Variabel Budaya Organisasi (X_1)								4.28	Sangat Kuat

Sumber: Hasil penyebaran kuisioner, diolah peneliti 2019

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Penilaian variabel budaya organisasi (X_1) tertinggi terdapat pada indikator perhatian terhadap detail dengan memiliki rata – rata tertinggi sebesar 4.88 pada interval (4.24 – 5.00) yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan penilaian variabel budaya organisasi (X_1) terendah terdapat pada indikator stabilitas sebesar 3,07 pada interval (2.62 – 3.42) yang masuk dalam kategori sedang.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi
Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	Skor					Total	Mean Item	Mean Indikator	Kategori
	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1				
X2.1	26	21	38	31	20	410	3.01	3.07	Sedang
X2.2	32	15	38	31	20	416	3.06		
X2.3	23	35	33	29	16	428	3.15		
X2.4	15	53	18	42	8	433	3.18		
X2.5	27	21	38	31	19	414	3.04		
X2.6	29	13	39	35	20	404	2.97		
X2.7	20	37	33	27	19	420	3.09		
X2.8	7	51	18	46	14	399	2.95		
X2.9	13	60	19	44	0	450	3.31	3.13	Sedang
X2.10	28	31	29	28	20	427	3.14		
X2.11	35	14	41	27	19	427	3.14		
Rata – Rata Variabel Lingkungan Kerja (X_2)								3.10	Sedang

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, diolah peneliti 2019

Persepsi responden yang dilihat dari skor rata – rata persepsi responden terhadap variabel variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 3.10 pada interval (2.62 – 3.42) yang masuk dalam kategori sedang.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi
Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Item Pertanyaan	Skor					Total	Mean Item	Mean Indikator	Kategori
	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1				
X3.1	25	28	82	1	0	485	3.57	3.46	Tinggi
X3.2	11	54	25	42	4	434	3.19		
X3.3	36	11	89	0	0	491	3.61		
X3.4	32	17	87	0	0	489	3.60	3.42	Tinggi
X3.5	27	23	83	3	0	482	3.54		
X3.6	34	12	42	25	21	415	3.10		
X3.7	29	24	37	27	19	423	3.13	3.12	Sedang
X3.8	7	51	18	46	14	399	2.93		
X3.9	13	60	19	44	0	450	3.31		
Rata – Rata Komitmen Organisasi (X_3)								3.33	Sedang

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, diolah peneliti 2019

Persepsi responden rata – rata persepsi responden terhadap Komitmen Organisasi (X_3) adalah sebesar 3,33 pada interval (3,43 – 4,23) yang masuk dalam kategori sedang.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Skor					Total	Mean Item	Mean Indikator	Kategori
	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1				
Y1	14	46	22	44	10	418	3.07	3.10	Sedang
Y2	34	14	42	25	21	423	3.11		
Y3	29	24	37	27	19	425	3.13		
Y4	16	52	31	26	11	444	3.26	3.21	Sedang
Y5	18	46	21	42	9	430	3.16		
Y6	8	57	20	46	5	425	3.13	3.07	Sedang
Y7	28	12	39	33	24	395	2.90		
Y8	30	14	37	36	19	408	3.00		
Y9	23	41	32	26	14	441	3.24		
Rata – rata variable kinerja karyawan									

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, diolah peneliti 2019

Persepsi responden rata – rata skor pada masing – masing indikator. Rata – rata persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,13 pada interval (2,62 – 3,42) yang termasuk dalam kategori sedang. Penilaian kinerja karyawan tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja dengan rata – rata 3,21 termasuk dalam interval (2,62 – 3,42) sedang. Sedangkan penilaian kinerja karyawan terendah terdapat pada indikator pemanfaatan waktu kerja dengan rata – rata 3,10.

2. Instrumen Penelitian

a. Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	X1.1	0,689	0,1684	Valid
2.	X1.2	0,740	0,1684	Valid
3.	X1.3	0,728	0,1684	Valid
4.	X1.4	0,705	0,1684	Valid
5.	X1.5	0,728	0,1684	Valid
6.	X1.6	0,753	0,1684	Valid
7.	X1.7	0,701	0,1684	Valid
8.	X1.8	0,746	0,1684	Valid
9.	X1.9	0,713	0,1684	Valid
10.	X1.10	0,728	0,1684	Valid
11.	X1.11	0,694	0,1684	Valid
12.	X1.12	0,499	0,1684	Valid
13.	X1.13	0,477	0,1684	Valid
14.	X1.14	0,592	0,1684	Valid
15.	X1.15	0,443	0,1684	Valid
16.	X1.16	0,642	0,1684	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas, 2019

Variabel budaya organisasi (X_1) terdiri dari 16 item pertanyaan dengan 7 indikator variabel. Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	X2.1	0,726	0,1684	Valid
2.	X2.2	0,760	0,1684	Valid
3.	X2.3	0,577	0,1684	Valid
4.	X2.4	0,555	0,1684	Valid
5.	X2.5	0,670	0,1684	Valid
6.	X2.6	0,753	0,1684	Valid
7.	X2.7	0,5540	0,1684	Valid
8.	X2.8	0,365	0,1684	Valid
9.	X2.9	0,651	0,1684	Valid
10.	X2.10	0,455	0,1684	Valid
11.	X2.11	0,714	0,1684	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas, 2019

korelasi setiap item pertanyaan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_3)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	X3.1	0,366	0,1684	Valid
2.	X3.2	0,614	0,1684	Valid
3.	X3.3	0,457	0,1684	Valid
4.	X3.4	0,514	0,1684	Valid
5.	X3.5	0,423	0,1684	Valid
6.	X3.6	0,709	0,1684	Valid
7.	X3.7	0,688	0,1684	Valid
8.	X3.8	0,460	0,1684	Valid
9.	X3.9	0,570	0,1684	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas, 2019

Variabel komitmen karyawan (X_3) terdiri dari 9 item pertanyaan dengan 3 indikator variabel. Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Y1	0,653	0,1684	Valid
2.	Y2	0,780	0,1684	Valid
3.	Y3	0,766	0,1684	Valid
4.	Y4	0,564	0,1684	Valid
5.	Y5	0,690	0,1684	Valid
6.	Y6	0,398	0,1684	Valid
7.	Y7	0,572	0,1684	Valid
8.	Y8	0,720	0,1684	Valid
9.	Y9	0,517	0,1684	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas, 2019

Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Reabilitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α Cronbach	α Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,759	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,753	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,768	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas, 2019

Sebagaimana tampak pada tabel 4.14, 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.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat dari uji statistik non parametrik *Kolmogrov-Smirnov*. Jika signifikansi nilai *Kolmogrov-Smirnov* diatas alfa yang ditetapkan (tidak signifikan), dikatakan data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43430651
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.028
	Negative	-.034
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X_1)	.152	.043	.270	3.505	.001	.490	2.041
Lingkungan Kerja (X_2)	.255	.066	.309	3.894	.000	.462	2.163
Komitmen Organisasi (X_3)	.430	.113	.309	3.808	.000	.441	2.266

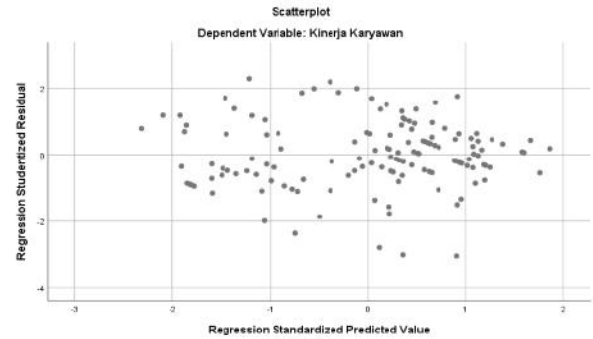
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah peneliti 2019

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X_1 $0,490 > 0,10$ dan nilai VIF $2,041 < 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamat dalam ke pengamat lain. Jika model yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa tidak ada heterokedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi.

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.03212
Cases < Test Value	68
Cases \geq Test Value	68
Total Cases	136
Number of Runs	83
Z	2.410
Asymp. Sig. (2-tailed)	.160

a. Median

Sumber: Data yang diolah peneliti 2019

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,160 > 0,05$, maka H_0 diterima yang dapat disimpulkan bahwa data residual terjadi secara acak atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresinya sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.163	2.282		-.510	.611
Budaya Organisasi	.152	.043	.270	3.505	.001
Lingkungan Kerja	.255	.066	.309	3.894	.000
Komitmen Organisasi	.430	.113	.309	3.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = -1,163 + 0,152X_1 + 0,255X_2 + 0,430X_3$$

Keterangan :

a = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (a) 1,163 dengan tanda negatif, berarti mengandung pengertian bahwa

bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah -1,163.

b_1 = Koefisien regresi dari variabel budaya organisasi (X_1)

Nilai koefisien dari variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,152 berarti mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,152, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

b_2 = Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X_2)

Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,255, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,255, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

b_3 = Koefisien regresi dari komitmen organisasi (X_3)

Nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,430 dengan tanda positif, berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,430, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Determinan

Menurut Imam Ghozali (2012 : 105) determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.615	.607	4.484

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,615. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,607 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan pada Divisi Kapal Perang di PT. PAL INDONESIA (Persero) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 60,7%. Sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah metode untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial. 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_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.20
Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.163	2.282		-.510	.611
Budaya Organisasi	.152	.043	.270	3.505	.001
Lingkungan Kerja	.255	.066	.309	3.894	.000
Komitmen Organisasi	.430	.113	.309	3.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data SPSS 25 - Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai (df) sebesar $n-k-1$ ($136-3-1 = 132$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,97810. Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- ❖ H_{01} : tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y
- ❖ H_{a1} : ada pengaruh X_1 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan,

- ❖ H_{01} diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- ❖ H_{a1} ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pada hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel independen Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

b. Uji F

Pegujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan Uji F dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 4.21
Uji F

ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>		<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	4248.478	3	1416.159	70.421	.000 ^b	4248.478
<i>Residual</i>	2654.515	13	204.196			2654.515
<i>Total</i>	6902.993	16				6902.993

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data SPSS 25 - Uji F

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $70,421 > F_{tabel} 2,67$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_{04} ditolak, yang

berarti adanya pengaruh budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Pembahasan

a. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel budaya organisasi (X_1) pada tabel hasil uji parsial diperoleh $t_{hitung} 3,505 > t_{tabel} 1,97810$, 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 0,001 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Alireza Nazarian, Peter Atkinson, Pantea Foroudi (2017), dengan judul “*Influence Of National Culture and Balanced Organizational Culture on The Hotel Industry’s Performance*” dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisa dimana variabel lingkungan kerja (X_2) pada

tabel hasil uji parsial di atas diperoleh t_{hitung} 6,134 > t_{tabel} 1,97810, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja (X_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), sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadiya Lifa Ningrum Arik Prasetya Muhammad Faisal Riza (2014), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisa dimana variabel komitmen organisasi (X_3) pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh t_{hitung} 3,808 < t_{tabel} 1,97810, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti ada pengaruh komitmen organisasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

d. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisa dimana variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) pada tabel hasil uji simultan diperoleh f_{hitung} 70,421 > f_{tabel} 2,67, sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang berarti ada pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi Kapal Perang di PT. PAL INDONESIA (Persero).

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan terbukti kebenarannya.

3. Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Dari hasil Uji F diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti kebenarannya.

b. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Disarankan bagi perusahaan, hendaknya untuk terus memperhatikan dan meningkatkan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi agar nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Terutama untuk Lingkungan Kerja, sebab berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang lebih besar dari pada Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.
2. Bagi Peneliti
Disarankan bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Ada baiknya peneliti selanjutnya melakukan perbandingan dengan perusahaan lain yang sejenis baik di kota yang sama maupun kota yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management, (Edisi Ketigabelas)*. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning: Natorp Boulevard.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior, Edisi Keenam belas*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar: Nas Madia Pustaka.