

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA SERTA SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.REMBAKA SIDOARJO

Nico Woerdiyanto

Program Study Manajemen – S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya

Email : nicowoerdiyanto@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena itu, PT.Rembaka perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan.. Dalam hal ini peneliti menghubungkan pengaruh budaya organisasi, fasilitas kerja, serta semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Rembaka, (2) Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Rembaka, (3) Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Rembaka, (4) Untuk mengetahui budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Rembaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 60 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka, (2) Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka, (3) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka, (4) Budaya organisasi, fasilitas kerja serta semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

This research is backed up based on the phenomenon that shows that human resources are a very important element in a company. Therefore, PT. Rembaka need to improve employee performance to maintain the company's existence.. In this case researchers connect the influence of organizational culture, work facilities, as well as

the spirit of work to improve employee performance. The purpose of this research is (1) to know the organizational culture affecting PT employees ' performance. Rembaka, (2) to know the work facilities are influential on the performance of employees PT. Rembaka, (3) to know the spirit of work affects PT employees ' performance. Rembaka, (4) to know the organizational culture, work facilities and working spirit affect the performance of PT employees. Rembaka. This research uses a quantitative approach. The samples used are saturated samples using all population members as samples amounting to 60 people. The research method used is validity test and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test, and coefficient of determination test. The results of this study showed that (1) The organizational culture has a positive and significant impact on the employee performance of PT. Rembaka, (2) work facilities are positive but not significant to the performance of PT employees. Rembaka, (3) The spirit of work positively and significantly affect the performance of PT. Rembaka, (4) The organizational culture, work facilities and the spirit of work have a positive and significant impact on the employee's performance of PT. Rembaka.

Keywords: *employee performance, organizational culture, work facilities, spirit of work*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, Demi kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Suatu organisasi dibentuk pasti mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan setiap anggota organisasi wajib untuk mencapai tujuan tersebut sebagaimana yang telah di sepakati Bersama. Hasil yang dicapai oleh suatu organisasi tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Selain keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, penunjang lainnya untuk mendapatkan kinerja yang baik adalah fasilitas kerja.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan perusahaan sehari-hari. Fasilitas kerja memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Selain itu semangat kerja juga berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, rajin dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja.

Selain itu semangat kerja juga berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, rajin dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja merupakan factor yang perlu diperhatikan dalam perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan. Sebaliknya, dengan kinerja yang rendah, karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah pekerjaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal diatas budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam pemilihan obyek penelitian, peneliti memilih obyek penelitian PT.Rembaka yang berada di Sidoarjo. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan, fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, maupun motivasi yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.REMBAKA SIDOARJO”.

Dari latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.REMBAKA? (2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.REMBAKA? (3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.REMBAKA? (4) Apakah budaya organisasi, fasilitas kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.REMBAKA?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.REMBAKA (2) Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.REMBAKA (3) Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.REMBAKA (4) Untuk mengetahui budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.REMBAKA

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu Budhyyah, yang merupakan bentuk dari buddhi

(budi atau akal) yang diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Budaya (*culture*) berasal dari perkataan lain yakni *colere* yang memiliki arti mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan terutama mengolah atau bertani atau dapat juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Sehingga budaya dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dimiliki oleh manusia dengan proses pembelajaran. Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap dan berperilaku bagi anggota organisasi yang dianut secara bersama-sama dikarenakan budaya didapatkan secara dipelajari oleh seseorang melalui lingkungan sekitarnya.

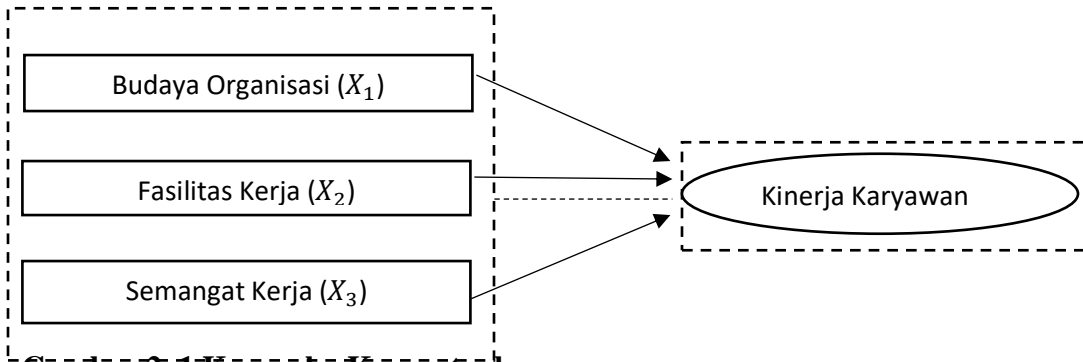
2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

3. Semangat Kerja

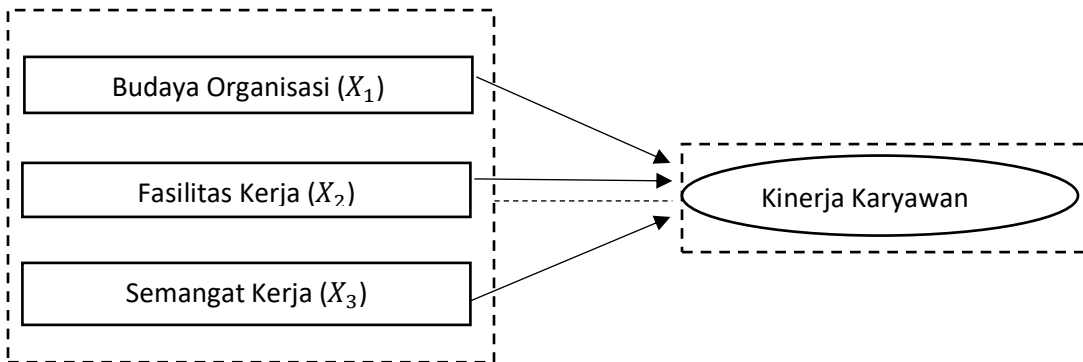
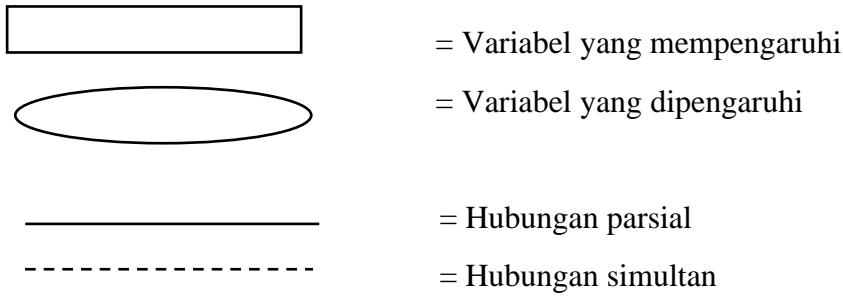
Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

4. Kerangka Konseptual



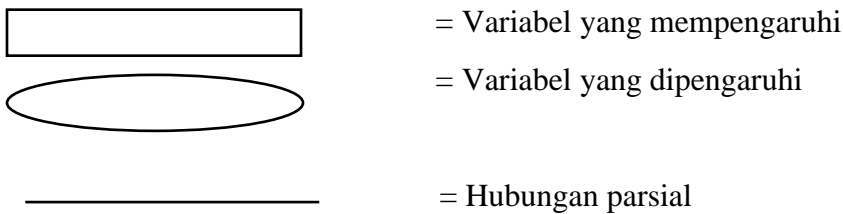
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan :



----- = Hubungan simultan

Untuk mencapai produktivitas kinerja yang tinggi perlu adanya sosialisasi yang baik, fasilitas yang menurut SOP, dan semangat kerja. Dengan demikian kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa Budaya Organisasi sebagai variabel (X1), Fasilitas kerja sebagai (X2), dan Semangat kerja sebagai variabel (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Dengan kata lain budaya organisasi yang baik, fasilitas yang mumpuni, dan semangat kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bertambah baik dengan hasil yang baik. Kemudian dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H1 : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : budaya organisasi, fasilitas kerja serta semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlangsung pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi dan Sampel

Sugiono (2014:148) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Rembaka Sidoarjo yang berjumlah 150 orang.

Menurut Sugiono (2015:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini hanya mengambil 60 karyawan PT.Rembaka. Untuk meneliti Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja serta Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Rembaka.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari anggota populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin.

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau *property* yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel *dependen* (bebas) yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Fasilitas Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) dan variabel *independent* (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Menurut Sugiyono (2017 : 199) kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti langsung terjun kelapangan guna mendapatkan jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

5. Analisa Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda (analisis jalur) karena dapat menerangkan ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih bebas. Dalam analisis ini dapat diukur hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Model analisis regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data antara lain uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (koefisien determinasi, uji t, uji F).

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Rembaka berdiri pada tahun 1980 di Surabaya dengan La Tulipe sebagai merk pertama dari produk kosmetiknya. Perusahaan ini membawahi 2 brand lokal di Indonesia yaitu La Tulipe Cosmetics dan LT Pro. Perusahaan yang didirikan oleh Alm. Prof. Dr. Indro Handojo, dr, SpPK ini awalnya merupakan home industry dengan produksi awal pembersih, penyegar, dan pelembab wajah. LT Pro sendiri mulai diperkenalkan ke publik sejak tahun 2009.

2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang didapat dari penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dari 60

responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 58,30 persen yakni ada 35 orang, sedangkan jenis kelamin perempuan adalah 41,7 persen yakni ada 25 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner tersebut kemudian diolah menggunakan software SPSS 15.0 sebagai berikut :

Uji Validitas

Pada kasus ini, jumlah sampel (n) = 60 dan besarnya df dapat dihitung $n - 2 = 60 - 2 = 58$ dan $alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,254. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Aprina Wardani, 2017:92). Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	R hitung	R tabel	keterangan
BUDAYA ORGANISASI (X1)	1	0,580	0,254	VALID
	2	0,668	0,254	VALID
	3	0,583	0,254	VALID
	4	0,495	0,254	VALID
	5	0,583	0,254	VALID
FASILITAS KERJA (X2)	6	0,436	0,254	VALID
	7	0,546	0,254	VALID
	8	0,593	0,254	VALID
	9	0,703	0,254	VALID
	10	0,677	0,254	VALID
SEMANGAT KERJA (X3)	11	0,558	0,254	VALID
	12	0,640	0,254	VALID
	13	0,619	0,254	VALID
	14	0,600	0,254	VALID
	15	0,617	0,254	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	16	0,862	0,254	VALID
	17	0,788	0,254	VALID
	18	0,770	0,254	VALID
	19	0,765	0,254	VALID
	20	0,834	0,254	VALID

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa r tabel sebesar 0,254 dan semua butir pertanyaan dari variabel budaya organisasi, fasilitas kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel atau r hitung > 0,254.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994) dalam Aprina Wardani (2017:91). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

UJI RELIABILITAS			
VARIABEL	HASIL	UKURAN	KETERANGAN
BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,775	0,700	RELIABLE
FASILITAS KERJA (X2)	0,776	0,700	RELIABLE
SEMANGAT KERJA (X3)	0,777	0,700	RELIABLE
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,807	0,700	RELIABLE

Sumber data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel adalah handal atau reliable, hal ini terlihat dari nilai koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) yang memiliki nilai lebih dari 0,70. Nilai koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) dari variabel budaya organisasi, fasilitas kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan mendekati angka 1 yang artinya bahwa mempunyai ketepatan atau kehandalan yang tinggi untuk dijadikan variabel dalam suatu penelitian.

Uji Normalitas

Hasil uji K-S yang memberikan nilai probabilitas jauh di atas 0,05 dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol dapat diterima, yang berarti data berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov test sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		60
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,02407478
Most Extreme	Absolute	,146
Differences	Positive	,115
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber data primer yang diolah, 2019

Hasil uji K-S memberikan nilai 0,146 dengan probabilitas 0,155 yang jauh di atas $\alpha = 0,05$, jadi dapat disimpulkan hipotesis nol dapat diterima, yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Jika antar variabel independen tidak ada korelasi yang cukup rendah (umumnya di bawah 0,90), maka hal ini merupakan indikasi tidak adanya multikolinieritas. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Aprina Wardani, 2017:97). Berikut ini hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,151	1,389		,829	,411		
Budaya Organisasi	,370	,090	,394	4,137	,000	,613	1,631
Fasilitas kerja	,058	,092	,063	,635	,528	,569	1,757
Semangat Kerja	,487	,106	,487	4,576	,000	,491	2,038

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan nilai tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Jika variabel dependen dengan probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:143), sehingga dari pengujian dengan menggunakan metode Glejser dihasilkan tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,425	,811		-2,990	,004
	Budaya Organisasi	-,047	,052	-,132	-,903	,370
	Fasilitas kerja	,125	,054	,356	2,338	,063
	Semangat kerja	,108	,062	,286	1,745	,086

a Dependent Variable: Abs_Res

Sumber data primer yang diolah, 2019

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai *Absolut Ut (AbsUt)*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Uji Regresi

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel budaya organisasi, fasilitas kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Rembaka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,673	,98506

a Predictors: (Constant), Semangat kerja, Budaya Organisasi, Fasilitas kerja

Sumber data primer yang diolah, 2019

$$R^2 = 0,689$$

$$e = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,689} = \sqrt{0,311} = 0,557$$

Menunjukkan nilai R^2 (R square) sebesar 0,689. Nilai R^2 ini digunakan dalam penghitungan nilai e. e merupakan varian variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja. Besarnya $e = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,689} = \sqrt{0,311} = 0,557$

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,151	1,389		,829	,411
	Budaya Organisasi	,370	,090	,394	4,137	,000
	Fasilitas kerja	,058	,092	,063	,635	,528
	Semangat kerja	,487	,106	,487	4,576	,000

a Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data primer yang diolah, 2019

Hasil output SPSS memberikan nilai *standardized coefficients* beta Budaya Organisasi sebesar 0,394 dan signifikan pada 0,000, yang berarti Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficients* beta 0,394 merupakan nilai path. Nilai *standardized coefficients* beta fasilitas kerja sebesar 0,063 dan signifikan pada 0,528, yang berarti fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficients* beta 0,063 merupakan nilai path. Nilai *standardized coefficients* beta semangat kerja sebesar 0,487 dan signifikan pada 0,000 yang berarti semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficients* beta 0,487 merupakan nilai path.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,151 - 0,370 X_1 + 0,058 X_2 + 0,487 X_3 + 0,557$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Setiap terjadi kenaikan budaya organisasi (X1), akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,370
- 2) Setiap terjadi kenaikan fasilitas kerja (X2), akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,058
- 3) Setiap terjadi kenaikan semangat kerja (X3), akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,487

3. Pembahasan

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel budaya organisasi yaitu 0,394 bertanda positif, artinya budaya organisasi berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel fasilitas kerja yaitu 0,063 bertanda positif, artinya fasilitas kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi fasilitas kerja sebesar 0,528 lebih besar dari 0,05, artinya fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel semangat kerja yaitu 0,487 bertanda positif, artinya semangat kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi semangat kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik semangat kerja yang diberikan karyawan ke perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja yang diberikan karyawan PT.Rembaka kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan melalui kinerja karyawan

V. Penutup

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka
4. Budaya organisasi, fasilitas kerja serta semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka

Saran

Bagi PT.Rembaka

- a. Diharapkan agar PT.Rembaka lebih memperhatikan budaya organisasi yang lebih baik agar semua karyawan PT.Rembaka lebih merasa mampu serta menjadikan mereka lebih nyaman dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

b. Diharapkan agar PT.Rembaka dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai, khususnya kepada karyawannya, agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan meningkat.

c. Diharapkan agar PT.Rembaka selalu memberikan semangat kerja, khususnya pemimpin perusahaan langsung kepada karyawannya, agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Rembaka, memperbesar ukuran sampel agar nilai signifikansi lebih besar sehingga pengaruhnya tidak bernilai negatif, teknik pengambilan sampel sebaiknya menggunakan metode lain agar data yang diperoleh tidak bias, serta menggunakan alat analisis yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Adnyani, I. G. A. D. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud Edy Susanto Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali-Indonesia Email : dk_3131_kj@yahoo.co.id PENDAHULUAN perusahaan perlu memperhatikan kerja kerja ka. 20–34.*
- Alindra, A. I. (2015). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center*
- Kuraesin, D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Pusat*
- (Mar'atu Shaliha, 2017). (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar.*
- NISA, C. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. indoking aneka agar-agar industri medan skripsi.*
- Pratiwi, N. J. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*
- Prayoga, K. T. T. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*

- R. Karauwan., V.P.K.Lengkong., C.Mintardjo *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan (Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1196-1207)*
- Setiyaningrum, I. (2017). *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal.*
- Slamet Jauhari. (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 9 No.2 Desember 2015 181-188)*
- Syaputra, S. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.*
- Wardani, A. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).*